

**ANEXO I**  
**Tabla salarial año 2007**

	Salario base	Total año
<i>Grupo I. Personal Técnico</i>		
Psicólogo/a .....	1.011,46	14.160,44
Pedagogo/a .....	1.011,46	14.160,44
Biólogo/a .....	1.011,46	14.160,44
Trabajador/a social .....	1.011,46	14.160,44
Educador/a .....	1.011,46	14.160,44
Educador/a infantil .....	1.011,46	14.160,44
Monitor/a .....	900,36	12.605,04
<i>Grupo II. Personal Administrativo</i>		
Administrativo/a .....	1.011,46	14.160,44
Auxiliar administrativo/a .....	900,36	12.605,04
<i>Grupo III. Personal de Servicios</i>		
Cocinero/a .....	933,10	13.063,40
Personal de limpieza .....	748,32	10.476,48
Auxiliar de comedor .....	748,32	10.476,48
<i>Complementos</i>		
<i>Antigüedad:</i>		
1 trienio .....	73,53	1.029,42
2 trienios .....	161,79	2.265,06
<i>Desplazamiento:</i>		
Arotz-Enea .....	121,02	1.694,28
Equipo de Estella .....	227,49	3.184,86
<i>Categorías funcionales:</i>		
Coordinación 3 .....	307,65	4.307,10
Coordinación 2 .....	238,65	3.341,10
Coordinación 1 .....	158,47	2.218,58
Actividad 2 .....	122,16	1.710,24
Actividad 1 .....	42,00	588,00

**ANEXO II**

**Complemento de jornada parcial  
año 2007**

Horas semanales	Complemento (en €)
8	58,46
9	56,65
10	54,82
11	52,99
12	51,15
13	49,33
14	47,5
15	45,69
16	43,84
17	42,03
18	40,19
19	38,38
20	36,54
21	34,7
22	32,83
23	31,06
24	29,23
25	27,41
26	25,58

**Kilometraje:**

De 0 a 1.000 Kilómetros: 0,21 €/km.  
Del km 1.001 al 1.500: 0,22 €/km.  
Desde el km 1.501: 0,23 €/km.

**10750** *RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Santiago Cucart, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Santiago Cucart, S.L. (Código de Convenio n.º 9009423), que fue suscrito con fecha 1 de marzo de 2007, 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, 14 de mayo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA  
SANTIAGO CUCART, S.L.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1. *Ámbito Territorial, Funcional y Personal.***

El presente Convenio colectivo de trabajo de ámbito Nacional es de aplicación en la Empresa Santiago Cucart, S. L., así como en los centros de trabajo que pudieran abrirse en el futuro.

**Artículo 2. *Ámbito Temporal.***

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años. Entrará en vigor a la firma del mismo, y su vigencia será desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

**Artículo 3. *Rescisión, Revisión y Denuncia.***

La denuncia, a efectos de rescisión o revisión del Convenio, deberá formalizarse, por cualquiera de las partes, por escrito y por conducto reglamentario, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo. De efectuarse la denuncia por alguna de las partes en el plazo marcado, ambas se comprometen a iniciar las negociaciones.

Caso de no efectuarse la denuncia, se entenderá que el Convenio se prorroga automáticamente por años naturales, con la única modificación de los conceptos económicos, que se incrementarán anualmente aplicándose el IPC del año anterior más el 1%, con efectos de 1 de Enero.

Para el año 2007 habrá un aumento de la tabla salarial del IPC del año 2006 + 1%, y para el año 2008 el aumento será del IPC del año 2007 + 1%, que se aplicará sobre el bruto anual de cada trabajador.

**Artículo 4. *Norma no discriminatoria.***

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

Parejas de hecho. Dada la realidad social cambiante en materia familiar que se ha producido recientemente en nuestro país, se hace extensivo a las parejas de hecho (previa justificación de convivencia) todos aquellos derechos que se les atribuye a los cónyuges.

**Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.***

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

No obstante, en el supuesto de que algún artículo fuera total o parcialmente declarado nulo, éste quedará absolutamente inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del mismo le den contenido conforme a la legalidad vigente.

**Artículo 6. *Legislación aplicable.***

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en general.

**Artículo 7. Condición más beneficiosa.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas como derechos adquiridos a título personal, en computo anual, que resultasen superiores a las establecidas en el Convenio.

**CAPITULO II****Provisión vacantes, Ceses, Movilidad y Traspasos de Empresa.****Artículo 8. Ascensos y Provisión de vacantes.**

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

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

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

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

**Artículo 9. Ceses.**

Cuando sea necesario prescindir del personal fijo, con excepción de los casos de despido disciplinario y objetivo, habrá de procederse con arreglo a la legislación vigente en esta materia.

Cuando un trabajador se proponga cesar al servicio de la empresa, lo comunicará a la misma por escrito duplicado, del que se le entregará una copia debidamente sellada, con 15 días de antelación. El no cumplimiento de este precepto presupondrá la pérdida de las partes proporcionales de las pagas de junio y Navidad con arreglo a los usos vigentes, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasionara a la empresa.

**Artículo 10. Movilidad Funcional.**

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

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

**Artículo 11. Movilidad Geográfica.**

Dadas las peculiares circunstancias que rigen las actividades, (generalmente contratos de una duración determinada con la Administración Estatal, Autonómica, Provincial o Municipal), los trabajadores, tanto los contratados específicamente para prestar sus servicios fuera del centro de trabajo como los demás, podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa. Los trabajadores a los que afecte esta medida serán única y exclusivamente los considerados en la categoría profesional de Grupo I Titulados y dentro del Grupo II; Jefe Superior (Oficial Mayor), Jefe de Primera y Jefe de Segunda.

El trabajador afectado por dicho traslado tendrá derecho a optar entre el traslado percibiendo la correspondiente compensación por gastos, o a extinguir su contrato mediante una indemnización consistente en 20 días de salario por año de servicio.

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

**CAPITULO III****Maternidad / Paternidad, Enfermedades, Accidentes y Vigilancia de la Salud****Artículo 12. Maternidad / Paternidad.**

La maternidad es objeto de protección especial debido a dos causas fundamentalmente, por la concepción de la maternidad como función social merecedora del reconocimiento público y social a fin de solucionar

el desequilibrio demográfico especialmente grave en Europa, y en segundo lugar, porque en el ámbito laboral supone un factor de discriminación indirecta que incide en la dificultad de las mujeres para alcanzar una plena integración en el mercado de trabajo, el cual constituye uno de los pilares básicos desde el que obtener la igualdad real en todos los ámbitos sociales.

a) Período de descanso maternal / paternal con periodo vacacional: cuando el periodo de descanso, si no se ha comenzado con anterioridad, se inicia desde el momento mismo del hecho causante estando la trabajadora de vacaciones, ambos periodos se superponen, es decir se disfrutará conjuntamente. Pero cuando el período de descanso se iniciara antes del disfrute de las vacaciones, la trabajadora no pierde su derecho a ellas, aún teniéndolas preestablecidas.

b) Permiso de lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán utilizar como mejor consideren a lo largo de toda su jornada laboral.

La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de ésta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

No obstante, si por cualquier causa, el contrato de trabajo se extinguiese antes del cumplimiento de los 9 meses del hijo, la empresa podrá descontar de la liquidación final, el importe que corresponda a la parte proporcional del período no trabajado desde el final de la maternidad, hasta el cumplimiento de los citados nueve meses.

c) Guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de 6 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tienen 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 aquella, igualmente quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El trabajador preavisará al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**Artículo 13. Enfermedad.**

Al personal que se encuentre afectado por enfermedad común de más de veinte días, la empresa le complementará hasta el cien por cien del salario real durante un plazo máximo de dieciocho meses, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive.

Los empleados incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a presentar a la empresa la baja de la Seguridad Social, dentro de las 48 horas siguientes.

Habrà de presentarse también a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de que éste informe sobre la imposibilidad de prestar servicios.

La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el del empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisorio.

**Artículo 14. Accidentes de Trabajo.**

En caso de accidentes de trabajo, la empresa abonará el cien por cien del salario real, a partir del día siguiente al accidente.

**Artículo 15. Seguro de Accidentes.**

La empresa contratará a cargo de la misma, un Seguro Colectivo de accidentes individuales 24 horas, cuyas garantías se extenderán a todas las personas que formen parte de su plantilla, es decir, al conjunto de los trabajadores afectados por el presente Convenio, que se encuentren dados de alta en la Seguridad Social.

Las cantidades garantizadas serán las siguientes:

Muerte: 6.000 Euros  
Gran Invalidez: 6.000 Euros  
Incapacidad permanente Absoluta: 6.000 Euros.  
Incapacidad permanente Total: 6.000 Euros.

**Artículo 16. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.**

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos, se comprometen a la

observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención, BOE N.º 27 de 31 de Enero de 1997 y las disposiciones específicas de aplicación al caso.

#### CAPÍTULO IV

##### Beneficios Sociales y Conceptos Extrasalariales

###### Artículo 17. *Ayudas Especiales.*

Los trabajadores que tengan hijos en situación de subnormalidad o minusvalía, siempre que tengan reconocida esta situación por la Seguridad Social, percibirán un complemento económico a cargo de la empresa de 100 Euros mensuales por hijo en dicha situación. La ayuda puede ser percibida por uno solo de los cónyuges.

Los trabajadores que tengan hijos menores de 3 años, percibirán un complemento económico denominado «Ayuda Guardería» a cargo de la empresa de 100 euros mensuales por hijo, a partir de la finalización de la licencia por maternidad/paternidad de los progenitores. La ayuda solo puede ser solicitada por uno de los cónyuges.

Personal de calle: Percibirá hasta un máximo de 50 euros anuales, para la compra de chubasquero y/o paraguas, justificando dicha compra.

Se garantiza la Asistencia Jurídica a cargo de la empresa, a todo el personal que como consecuencia del desarrollo del trabajo encomendado por la empresa, sea objeto de demandas por parte de terceros, siempre y cuando dicho trabajo se haya realizado fiel y no fraudulentamente.

###### Artículo 18. *Jubilación.*

El trabajador podrá jubilarse a los 64 años, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, pudiendo asimismo jubilarse anticipadamente en los términos y condiciones regulados en la Orden Ministerial de 16 de Junio de 1967, y demás disposiciones complementarias que establezca la legislación en cada momento.

###### Artículo 19. *Desplazamiento y Dietas.*

Se establece la cantidad de 0'19.-Euros por kilómetro, para los trabajadores que usen vehículos propios en sus desplazamientos al servicio de la empresa.

El importe de la media dieta se fija en 18'03 Euros y la dieta completa en 48'08 Euros.

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

###### Artículo 20. *Horas Extraordinarias.*

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

Así pues, y de conformidad con la legislación vigente, el número de horas extraordinarias no podrá exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año, abonándose estas con el incremento del 75 por ciento (75%) y las festivas al 100 por cien (100%). La empresa deberá informar a los delegados de personal o comités de empresa y determinar conjuntamente su realización.

###### Artículo 21. *Anticipos.*

Se establece por parte de la empresa una Bolsa de 40.000 euros brutos para la concesión de anticipos.

Todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar a la misma, y para casos de necesidad justificada, un anticipo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario real neto. La amortización no excederá del diez por cien (10%) mensual del salario real neto. Limitado a la solicitud de un anticipo cada dos años.

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

###### Artículo 22. *Ayuda Económica para el Estudio de las Lenguas Oficiales.*

Habida cuenta del trabajo que se desarrolla en las diferentes Comunidades Autónomas donde coexisten dos lenguas oficiales, y que los Organismos para los que se prestan nuestros servicios desean que la atención a los contribuyentes sea en ambas lenguas oficiales, es por lo que se aprueba para todos los trabajadores fijos o temporales cuyo contrato sea de duración superior a un año, una ayuda económica de hasta un máximo

de 200 euros brutos anuales, en concepto de promoción del estudio de las lenguas oficiales dentro de cada Comunidad Autónoma.

Para la obtención de esta ayuda será necesario justificar documentalmente la matriculación o seguimiento de los cursos correspondientes en algún Organismo Oficial con la condición de obtener la Titulación Oficial, así como la superación de los niveles y pruebas habituales para solicitar la ayuda en años sucesivos.

#### CAPÍTULO V

##### El Salario y sus Complementos

###### Artículo 23. *Tablas Salariales.*

Las tablas salariales para las distintas categorías profesionales, son las que se relacionan en el anexo de este Convenio para el año 2007. El pago de las transferencias se realizará del 1 al 5 de cada mes.

###### Artículo 24. *Antigüedad.*

Todos los empleados sin distinción de categorías disfrutaran además del salario base, de un aumento periódico por años de servicio que se calculará sobre aquel, y que consistirá en trienios al seis por cien (6%). Dichos trienios se computarán en razón al tiempo servido en la empresa, incluyéndose los periodos de aspirantazgo y aprendizaje. Los aumentos por antigüedad se abonarán con efecto del día 1 de enero del año en que se cumpla el trienio.

###### Artículo 25. *Plus de Nocturnidad.*

Se fija el plus por el concepto de trabajo nocturno, que consistirá en el 30 por cien (30%) del salario base, incrementado con la antigüedad correspondiente.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

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

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

###### Artículo 26. *Gratificaciones Extraordinarias.*

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

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

#### CAPÍTULO VI

##### Jornada, Vacaciones, Licencias y Excedencias

###### Artículo 27. *Jornada Laboral.*

La jornada laboral será 35 horas semanales, siendo la distribución de las mismas fijadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la normativa vigente. Al mismo tiempo se fijan días no laborales el 24 y 31 de diciembre, 5 de enero (esto queda supeditado a las características especiales de cada Centro de trabajo; en caso de ser día hábil para el Ayuntamiento u Organismo público al que pertenezca deberá trabajar el 50% de la plantilla) y una tarde a determinar en función de las fiestas de cada Comunidad, que se considerarán festivos y no recuperables a todos los efectos.

Jornada intensiva: Se establecerá jornada intensiva durante el verano, del periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de agosto, con un horario de 8:00 a 14:30 horas. Todo ello supeditado a las características especiales de cada Centro de trabajo, pudiendo cada Jefe de Oficina distribuir dicha jornada de forma que el Ayuntamiento u Organismo Oficial para el que se presta el servicio no se vea afectado.

Teniendo en cuenta la existencia de oficinas en esta empresa con más de diez empleados, y debiendo regularse en las mismas la presencia de horarios de apertura al público y los inconvenientes que se pueden derivar de la tardanza en el inicio de la actividad laboral, se establece para las

oficinas que dispongan de dispositivo de control de presencia o ficha, que se sigan las siguientes normas:

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

El margen de error en la ficha, será de tres minutos, siempre que el mismo se utilice durante no más de siete días al mes.

Se contempla un margen de error de hasta diez minutos durante dos días al mes.

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

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

#### Artículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de veintidós (22) días laborales para todo el personal. Se disfrutarán en las fechas que fijen de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores, supeditadas a las exigencias de trabajo que tenga la empresa, y se disfrutarán preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y sin que puedan disfrutarse por periodos inferiores a cinco (5) días laborales consecutivos, exceptuando 2 días, que podrán disfrutarse en cualquier mes del año, de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Las vacaciones se negociarán de manera que el trabajador conozca al menos con dos meses de antelación la fecha de su disfrute; no obstante los trabajadores podrán reservarse cinco días laborales consecutivos para disfrutarlos en otro periodo de acuerdo con la empresa.

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

#### Artículo 29. *Licencias Retribuidas.*

Se concederán licencias retribuidas en los siguientes casos:

18 días naturales en caso de matrimonio.

3 días naturales en caso de nacimiento o adopción de un hijo, siendo al menos dos de ellos laborables.

2 días laborales en caso de separación o divorcio.

1 día natural en caso de matrimonio de familiares de hasta 2.º grado de consanguinidad.

3 días anuales por asuntos propios sin necesidad de justificación, sin que puedan ser consecutivos al periodo de vacaciones y teniéndolos que solicitar a Dirección con 15 días de antelación y cuya concesión estará supeditada a que el Servicio quede garantizado.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, y hospitalización con o sin intervención quirúrgica:

5 días naturales en el caso de cónyuge y/o hijos.

3 días naturales en el caso de padres, hermanos, nueros o yernos.

2 días naturales en el caso de abuelos, nietos, cuñados y padres o abuelos políticos.

Por el tiempo indispensable de acompañamiento a consulta médica a menores de 12 años o familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Hasta 20 horas al año para asistir a cursos de perfeccionamiento profesional, impartidos por organismos competentes para la formación profesional.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

1 día natural por traslado del domicilio habitual.

Si por los motivos anteriores se precisará hacer un desplazamiento el plazo se ampliará en 2 días naturales más, teniendo en cuenta que desplazamiento se considerará como mínimo una distancia de 200 kilómetros desde el centro de trabajo.

#### Artículo 30. *Excedencias.*

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este

derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin a la que viniera disfrutando. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

## CAPÍTULO VII

### Contratación y Varios

#### Artículo 31. *Modalidades de Contrato de Trabajo.*

En los contratos de trabajo eventuales, temporales, interinos, de duración determinada, etc., se estará a lo que en cada momento determine la legislación vigente o en lo dispuesto en los Convenios de sector aplicable.

Los contratos suscritos de duración determinada por obra o servicio, con una antigüedad superior a tres años, pasaran a ser indefinidos firmándose una modificación de contrato.

#### Artículo 32. *Periodo de Prueba.*

Se establecen los siguientes periodos de prueba:

Personal titulado: 4 meses.

Personal técnico: 3 meses.

Resto de Personal (Administrativos, Subalternos, Oficios varios): 1 mes.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Derechos Sindicales

#### Artículo 33. *Derechos Sindicales.*

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

#### Artículo 34. *Excedencias.*

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

#### Artículo 35. *Acción Sindical.*

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

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

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

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité de empresa, como componentes de la

comisión negociadora del convenio colectivo, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa se vea afectada por el ámbito de negociación del mismo.

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

## CAPÍTULO IX

### Disposiciones complementarias

#### Disposición adicional primera.

Los tres niveles que se fijan para el auxiliar administrativo, se aplicarán de la manera siguiente:

- Auxiliar Administrativo Nivel 3: Del primer al tercer año.
- Auxiliar Administrativo Nivel 2: Del cuarto al sexto año.
- Auxiliar Administrativo Nivel 1: Del séptimo al noveno año.
- Oficial de 3.ª: Del décimo al decimocuarto año.
- Oficial de 2.ª: Del decimoquinto al vigésimo quinto año.
- Oficial de 1.ª: A partir del vigésimo sexto año.

Los tres niveles que se fijan para titulados de grado superior y de grado medio, serán de aplicación en la siguiente forma:

- Titulado Grado Superior y Medio Nivel 3: Del primer al tercer año.
- Titulado Grado Superior y Medio Nivel 2: Del cuarto al sexto año.
- Titulado Grado Superior y Medio Nivel 1: A partir del séptimo año.

Ambos apartados anteriores serán revisados a la entrada del vigor del Convenio para establecer el correspondiente nivel en función de la antigüedad. No obstante, se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas alcanzadas por los trabajadores afectados por la entrada en vigor de esta disposición.

#### Disposición adicional segunda.

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

#### Disposición adicional tercera.

En los términos y con el alcance previsto en el R.D. 63/93 de 3 de mayo, los trabajadores de la empresa afectada por este convenio, disfrutarán de los necesarios permisos para la formación dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

#### Disposición adicional cuarta.

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos podrán solicitar la colocación en un lugar accesible elegido por la empresa, de un tablón de anuncios.

En dicho tablón sólo podrá insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

#### Disposición Adicional Quinta. Comisión Paritaria.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de cumplimiento del presente convenio colectivo.

La Comisión paritaria estará compuesta por tres titulares por cada una de las partes; empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes.

Se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes en tiempo y forma reglamentaria.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes.

El domicilio de la Comisión paritaria será en la C/ Cristo, n.º 1, C.P. 48007 de Bilbao.

## ANEXO

### Tabla salarial 2007

Categoría Profesional	Salario Mensual - Euros	Salario Anual - Euros
<b>Grupo I. Titulados:</b>		
Grado Superior Nivel 1	2.231,56	31.241,85
Grado Superior Nivel 2	1.621,49	22.700,79
Grado Superior Nivel 3	1.043,01	14.602,20
Grado Medio Nivel 1	1.611,36	22.559,06
Grado Medio Nivel 2	1.043,01	14.602,20
Grado Medio Nivel 3	857,58	12.006,17

Categoría Profesional	Salario Mensual - Euros	Salario Anual - Euros
<b>Grupo II. Administrativos:</b>		
Jefe Superior	2.390,97	33.473,61
Jefe de primera	1.651,94	23.127,17
Jefe de segunda	1.434,59	20.084,22
Oficial de primera	895,78	12.540,98
Oficial de segunda	843,09	11.803,19
Oficial de tercera	812,80	11.379,20
Taquigrafo	895,78	12.540,98
Auxiliar Administrativo Nivel 1 (Notificador)	782,50	10.954,94
Auxiliar Administrativo Nivel 2 (Notificador)	747,73	10.468,19
Auxiliar Administrativo Nivel 3 (Notificador)	682,98	9.561,74
Cajero con Firma	974,81	13.647,38
Cajero sin Firma	895,78	12.540,98
Cobrador-Pagador	697,94	9.771,23
Auxiliar de Caja	697,94	9.771,23
<b>Grupo III. Técnico Oficina:</b>		
Jefe Equipo Informática	1.521,54	21.301,52
Analista	1.260,69	17.649,63
Programador de Ordenadores	1.074,93	15.048,98
Programador Ordenadores A	1.014,04	14.196,53
Programador Ordenadores B	974,81	13.647,38
Programador Maquinas Auxiliares	974,81	13.647,38
Jefe de Delineación	1.225,11	17.151,60
Delineante-Proyectista	1.212,68	16.977,57
Delineante de primera	1.046,91	14.656,78
Delineante de segunda	997,47	13.964,59
Administrador de Test	974,81	13.647,38
Coordinador Trat. Cuestionario	974,81	13.647,38
Coordinador de Estudios	895,78	12.540,98
Jefe Equipo Encuestas	895,78	12.540,98
Jefe de Explotación	974,81	13.647,38
Operador de Ordenador de 1ª	895,78	12.540,98
Ayudante Operador	737,70	10.327,76
<b>Grupo IV. Especialista de Oficina:</b>		
Jefe de Máquinas Básicas	895,78	12.540,98
Operador Tabuladores	906,34	12.688,80
Operador Máquinas Básicas	790,39	11.065,40
Dibujante	790,39	11.065,40
Calcador	753,53	10.549,41
Perforista verif. Clasificador	843,09	11.803,19
Perforista de segunda	737,70	10.327,76
Inspector-Entrevistador	906,34	12.688,80
Grabador Pantallista	790,39	11.065,40
Entrevistador-Encuestador	790,39	11.065,40
Encarg. Dep. Topografía	906,34	12.688,80
<b>Grupo V. Subalternos:</b>		
Conserje mayor	753,53	10.549,41
Conserje Ord. Portero Vigil.	697,94	9.771,23
Conserje Ord. Portero Vigil./noche	753,53	10.549,41
Botones	584,73	8.186,20
<b>Grupo VI. Oficios Varios:</b>		
Agente de Ventas	1.043,33	14.606,68
Encargado de primera	906,34	12.688,80
Encargado de segunda	848,37	11.877,17
Oper. Reprofunc. Multicopista	697,94	9.771,23
Peón mozo y personal Limpieza	697,94	9.771,23
Aprendiz	584,73	8.186,20

## 10751

RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo de Celite Hispánica, S.A.

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa Celite Hispánica, S.A. (Código de Convenio n.º 9003292) que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra