

6057

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrige error en la de 12 de noviembre de 2003, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos para el período 2003-2005.

Advertido error en el texto del Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos para el período 2003-2005, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 de noviembre de 2003 en el BOE n.º 288 de 2 de diciembre de 2003,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error.

En la página 43049, columna izquierda, artículo 26, «Complementos de puesto de trabajo», Apartado 1. Sustituir el apartado completo, por el siguiente:

«1. Nocturnidad: El complemento de nocturnidad será el especificado en la tabla anexa y será en todos casos producto del siguiente módulo:

$$\frac{\text{Salario base} - \text{Pagas extras} + \text{Antigüedad}}{\text{Jornada anual}} \times 0,25$$

Aquellos trabajadores que presten sus servicios desde las veintidós horas hasta las seis horas del día siguiente percibirán el complemento en proporción al tiempo trabajado.»

Madrid, 15 de marzo de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

6058

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Convenio colectivo de UNICEF-Comité Español.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de Unicef - Comité Español (n.º Código Convenio 9010422) que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2004 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 en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 15 de marzo de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

III CONVENIO COLECTIVO UNICEF-COMITÉ ESPAÑOL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes que conciertan el Convenio.

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre el UNICEF-Comité Español (en adelante UCE) y la representación legal de los trabajadores, compuesta por el Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio afecta a los trabajadores de todo el territorio nacional español.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación para todos los Centros de trabajo que UCE tenga o pudiera tener en un futuro dentro del territorio nacional.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicio a UCE con la única excepción del Director Ejecutivo, Directores Estratégicos, y Director de RRHH.

Los referidos trabajadores quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este convenio regulándose su relación laboral conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y su contrato individual de trabajo.

Artículo 5. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2003.

Artículo 6. Prórroga del Convenio.

1. La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 2005, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia, que se cursará por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes del Convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha en la que se formula la denuncia, para que se constituya la Mesa negociadora.

2. Caso de no efectuarse la denuncia, en el tiempo previsto, se entenderá automáticamente prorrogado por años naturales, incrementándose, en este caso, los salarios del presente Convenio con el aumento que se derive de aplicar a los mismos el Índice de Precios al Consumo fijado por el Instituto Nacional de Estadística para el conjunto nacional durante el año anterior.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Los incrementos salariales no podrán compensarse ni absorberse con las mejoras que por cualquier concepto la empresa venga concediendo o pudiera conceder a futuro.

Se exceptuarán, de lo dispuesto en el párrafo anterior, las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de convenio, puedan ser abonadas por UCE hasta el día de su entrada en vigor o de cualquiera de las revisiones salariales que se pacten en años sucesivos.

Artículo 8. Unidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

A efectos de su aplicación práctica, dichas condiciones serán consideradas global y anualmente. No obstante lo anterior, en el supuesto de que la autoridad o la jurisdicción competente en el ejercicio de sus facultades, no aprobase, modificase, considerase o aplicase de forma distinta algunas de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar dicha cláusula así como cualquier otra que resultase afectada por la modificación de la primera.

Artículo 9. Comisión Mixta Paritaria.

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con objeto de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria dentro de los quince días, contados a partir de la firma del Convenio. Estará formada por tres Vocales de la representación de UCE y tres de la representación unitaria de los trabajadores.

Los acuerdos, dentro de cada representación, se tomarán por mayoría simple.

Las reuniones se celebran con carácter obligatorio a petición de una de las partes, debiendo ser convocadas por escrito al menos con cinco días hábiles de antelación, incluyendo en la convocatoria el orden del día propuesto.

En el caso de que la Comisión Paritaria no llegue a un acuerdo en algún punto, ni tampoco en el nombramiento de un mediador, se solicitará la mediación de la autoridad laboral.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo**Artículo 10. Competencia y criterios relativos a la organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, que se ejercerá a través de los órganos y cargos directivos de la misma, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores. Es facultad de la empresa la movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización, sin menoscabo de la dignidad del personal movilizado.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia de los servicios, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales adscritos a los mismos.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

1. La planificación y ordenación de los recursos humanos
2. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
3. La adecuada y eficaz adscripción profesional de los trabajadores.
4. La profesionalización y promoción de los trabajadores a través de la adecuada formación.
5. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
6. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo

CAPÍTULO III

Del personal**Artículo 11. Grupos profesionales.**

El personal de UCE, a los efectos de su clasificación, se encuadra en grupos profesionales, atendiendo a las aptitudes y conocimientos exigidos para el desempeño de los distintos puestos de trabajo, definidos por la empresa en base a su capacidad organizativa.

La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de las exigencias de las titulaciones y/o conocimientos requeridos.

Las categorías profesionales se definen por su pertenencia a un grupo profesional quedando encuadradas en los niveles que se detallen.

A estos efectos se determinan en este convenio los siguientes grupos profesionales:

Directivos:

Se incluyen en este grupo, el personal directivo de UCE, antiguos directores de departamento así como cualquier otro puesto que la empresa entienda realiza funciones especiales de mando y responsabilidad, con personal a su cargo y autonomía en el desarrollo de sus funciones y que tengan que reportar resultados a la Dirección Ejecutiva o a la Junta de Gobierno. Estos puestos serán de libre designación por la empresa.

Técnicos:

Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones técnicas simples o complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación, o asesoras, con alto grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, en su caso, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan. Se distinguen los siguientes niveles:

Nivel 0: Acceden a este nivel exclusivamente aquellos titulados superiores o asimilados que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio desempeñaban el puesto de Jefe de Unidad.

Nivel 1: Titulados superiores o asimilados que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio ostentaban el nivel de 60 A. Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores de especial cualificación técnica, con personas bajo su mando directo y elevado grado de responsabilidad en el desempeño de sus tareas, tareas de especial complejidad que exigen una preparación, titulación y aptitud específica o experiencia profesional acreditada en el tiempo.

Nivel 2: Titulados de grado medio o asimilados, que hasta la fecha de entrada en vigor de este convenio ostentaban la categoría 60 M. Se

incluyen en este nivel aquellos trabajadores que desempeñan funciones propias de una titulación, formación académica de grado medio o experiencia acreditada, con o sin personas bajo su mando, con autonomía en cuanto a la organización del trabajo y con sujeción a los ordenes e instrucciones de otros técnicos.

Nivel 3: Se incluyen en este nivel a los trabajadores que en el convenio anterior ostentaban la categoría de 60 B y teniendo algunas de las titulaciones requeridas para otros niveles técnicos o experiencia acreditada, realizan sus funciones con cierta autonomía, pudiendo tener personal a su cargo.

Nivel 4: Se incluyen en este nivel aquellos trabajadores que, teniendo alguna de las titulaciones requeridas para los otros niveles técnicos y careciendo de experiencia, realicen tareas de menor complejidad en el marco de instrucciones precisas y tengan capacidad para realizar los informes, los análisis y las investigaciones que se les encomienden.

Administrativos:

Trabajadores que por su conocimiento y experiencia profesional tienen atribuidas funciones administrativas simples o complejas y heterogéneas, con facultades de coordinación, con alto, medio o bajo grado de exigencia en la autonomía, capacidad de supervisión, mando y responsabilidad, en su caso, acordes a las funciones asignadas a los puestos que desempeñan. Se distinguen los siguientes niveles:

Nivel 1: Se incluyen en este nivel a los trabajadores que desempeñen funciones administrativas de carácter superior, con responsabilidad y autonomía y con acreditada experiencia o formación, teniendo a su cargo un servicio determinado que implique coordinación de equipos humanos. Estarán capacitados para presentaciones públicas de informes, programas y datos, su discusión y análisis.

Nivel 2: Se incluyen en este nivel a los trabajadores que ostentaban según el convenio anterior la denominación de 40 A, con preparación académica específica o experiencia acreditada en el ejercicio de sus funciones que desempeñan con autonomía y responsabilidad. Llevarán a cabo funciones de organización de trabajo administrativo a través de normas establecidas o indicaciones de un superior. Estarán capacitados para confeccionar informes, interpretando datos, sacando conclusiones y proponiendo, en su caso, las modificaciones que estimen convenientes.

Nivel 3: Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores que ostentaban conforme al convenio anterior la denominación 40 M. Estos trabajadores desempeñan funciones administrativas diversas bajo supervisión, con una cierta iniciativa y autonomía, sin que puedan tomar decisiones salvo en la ejecución de lo encomendado. Realizarán la búsqueda, selección y ordenación de datos que servirán de base para la posterior confección de informes, según las instrucciones que reciban.

Nivel 4: Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores que según el anterior convenio ostentaban la denominación de 40 B. Estos trabajadores desempeñan funciones administrativas diversas bajo supervisión e instrucciones concretas de su superior, con iniciativa y capacidad para la solución de problemas en el marco de su puesto.

Grupo auxiliares:

En este grupo se incluyen aquellos trabajadores que realizan servicios de apoyo a la organización, bajo supervisión directa y según instrucciones concretas de sus superiores.

Nivel 1: Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores denominados en el anterior convenio como 20 A cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Nivel 2: Se incluyen en este nivel a los trabajadores denominados en el anterior convenio como 20 M, cuyas tareas consisten en operaciones realizadas, siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo medio de adaptación.

Nivel 3: Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores denominados en el anterior convenio como 20 B, con conocimientos básicos para el desarrollo de funciones sencillas administrativas o de apoyo, bajo supervisión y orden directa de un superior.

Nivel 4: Se incluyen en este nivel profesional a los trabajadores, denominados en el anterior convenio como auxiliares de campaña, contratados por circunstancias de la producción (campañas diversas), con conocimientos básicos y bajo la supervisión de un mando o personal de categoría superior, realizando tareas administrativas.

CAPÍTULO IV

Cobertura de puestos de trabajo, formación y promociónArtículo 12. *Empleo.*

A los trabajadores con contrato de carácter temporal que vengan realizando a satisfacción de la Dirección un mínimo de tres campañas para UCE tendrán prioridad para ocupar un puesto fijo en UCE mediante un contrato indefinido, ya sea a tiempo parcial o jornada completa, al amparo de la legislación vigente al respecto en cada momento y de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Todo el personal que se incorpore al UCE será contratado con los siguientes periodos de prueba:

- a) Personal Directivo: Seis meses.
- b) Personal Técnico: Cuatro meses.
- c) Personal Administrativo: Dos meses.
- d) Personal Auxiliar: Un mes.

Durante este periodo de prueba tanto la empresa como el trabajador podrán poner fin, de forma unilateral y sin necesidad de alegar causa alguna, la relación laboral, de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores

Artículo 14. *Formación de personal.*

La Dirección establecerá, dentro del Plan Anual de Trabajo, un plan de formación para proporcionar a los empleados una formación cualificada en beneficio de su desarrollo profesional.

En el último trimestre del año, los representantes del personal tendrán la posibilidad de presentar alternativas o propuestas al respecto.

La partida destinada a formación no sufrirá modificaciones presupuestarias a la baja dentro del ejercicio, salvo en situaciones excepcionales.

La posibilidad de solicitar por parte del trabajador ayudas para la formación quedará regulada en un procedimiento interno a disposición de todos los trabajadores.

Artículo 15. *Selección de personal.*

La empresa tiene potestad exclusiva para crear nuevos puestos de trabajo. En función de las características del puesto creado y las necesidades del servicio, procederá a su cobertura por medio de personal externo de nueva contratación o mediante promoción interna.

Artículo 16. *Vacantes y promoción interna.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, el personal fijo, temporal y voluntario de UCE podrá participar en los procesos selectivos que la Institución convoque para la cobertura de puestos vacantes o de nueva creación, valorándose su experiencia en la empresa como uno de los méritos a considerar en dicho proceso selectivo, sin que esta sea determinante.

Se considera que existe vacante cuando se produzca un ascenso que implique cambio de puesto de trabajo o baja definitiva en la empresa. En el supuesto de baja definitiva en la empresa, se podrá amortizar la vacante en el plazo de los 30 días siguientes a la baja, sin más requisitos que la previa comunicación al comité de empresa.

Toda vacante que se produzca por ascenso a otro puesto o no amortización, será cubierta por el procedimiento administrativo de régimen interno aprobado por la Junta de Gobierno.

Se exceptúan de dicho procedimiento aquellos puestos de dirección que de forma específica sean excluidos por la Junta de Gobierno.

CAPÍTULO V

Jornada, Horarios, Vacaciones, Permisos, Licencias y ExcedenciasArtículo 17. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual será de 1.700 horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas en cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, sin perjuicio de otras jornadas que pudieran existir.

Jornadas Especiales:

Jornada de los viernes: En el período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de septiembre la jornada de trabajo de los viernes será de siete horas.

Jornada de verano: La jornada intensiva de verano, será de tres meses y medio, durante los cuales la jornada diaria será de 6,30 horas de lunes a viernes, común a todos los trabajadores entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. La quincena restante se podrá disfrutar en los períodos del 1 al 15 de junio o del 15 al 30 de septiembre, a razón de aproximadamente media plantilla por quincena, elaborándose el correspondiente calendario para dicha distribución, entre la Dirección y los trabajadores, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Los trabajadores, además de los días festivos del calendario laboral, tendrán derecho también al disfrute del 24 y 31 de diciembre en todos los Centros de trabajo.

El trabajador que, por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de seis años o disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo en cuantía que no será inferior a un tercio ni superará la mitad de la misma. Sus retribuciones, durante el período que dure esta situación, experimentarán una disminución de idéntica proporción a la de la jornada.

Artículo 18. *Horarios.*

Sede Central: La jornada de trabajo antes descrita será desarrollada, de lunes a viernes, conforme a dos modalidades de horarios:

La primera, de ocho a dieciséis treinta horas, y la segunda, de nueve a diecisiete treinta horas, ambas con descanso de treinta minutos. Los empleados que vienen realizando el horario de nueve treinta a diez y ocho horas pasarán a realizar el nuevo horario de nueve a diez y siete treinta horas.

Capítulo especial será el horario del personal asignado a la actividad en las tiendas, en las que cada Centro de Trabajo marcará el horario comercial en función de la atención al público.

El horario de los viernes comprendidos en la jornada especial, así definida, será de ocho a quince horas.

El horario del periodo de jornada continua será de ocho a catorce treinta horas, de lunes a viernes.

Los distintos centros de trabajo de UCE podrán negociar el horario de trabajo siempre que resulte una coincidencia de al menos un 60% con los horarios realizados en la Sede Central de Madrid en cada momento.

Artículo 19. *Vacaciones anuales.*

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de veinticinco días laborables. De éstos, deberán ser consecutivos quince días como mínimo, pudiendo ser, por tanto, fraccionadas. Las vacaciones se deberán disfrutar preferentemente en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

De mutuo acuerdo entre el UCE y el trabajador, se podrán disfrutar hasta un máximo de diez días fuera de dicho período, contando con la autorización de la Sede Central.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Centro de trabajo del UCE y será elaborado por la Dirección y por los trabajadores.

En aquellos centros de trabajo con más de un trabajador se efectuarán las rotaciones oportunas en el período establecido anteriormente para no interrumpir el servicio.

El trabajador conocerá las fechas, que le correspondan, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro de Parejas de hecho.
2. Tres días en caso de nacimiento, adopción de un hijo o acogimiento familiar.
3. Tres días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. En los supuestos anteriores, cuando se necesita hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida

y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento de ese deber imposibilite la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

6. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en UCE.

7. Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

8. Un día para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia. Cuando se necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso se aumentará un día más de los señalados.

9. Un día por traslado del domicilio habitual, que se ampliará en un día más, si el traslado se produce fuera de la población habitual.

10. Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales o pruebas selectivas para ingreso en la administración, durante su celebración.

11. El tiempo necesario para asistir a consultas médicas aportando el consiguiente justificante.

12. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho al permiso previsto en la legislación aplicable.

Artículo 21. *Permisos, licencias y suspensión del contrato.*

Los trabajadores podrán disfrutar de licencia, sin derecho a retribución alguna, por un máximo de treinta días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Asimismo, tendrán derecho a permiso, sin sueldo, aquellos trabajadores que lo soliciten por enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de sesenta días.

Artículo 22. *Lactancia.*

Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando lo destine a la lactancia de un hijo menor de doce meses. Este derecho será extensivo al padre siempre que lo solicite y no haga uso de él la madre. También se aplicará en caso de adopción de un niño o niña de la edad señalada. Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuando se disfrutará, si al inicio o al final de la jornada diaria.

Artículo 23. *Excedencias.*

La excedencia de los trabajadores en la empresa será Voluntaria o Forzosa.

La excedencia forzosa que 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 trabajador fijo con al menos una antigüedad de un año en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no mayor a cinco años. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del periodo de excedencia. El período de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

Se acordará una excedencia máxima de tres años con reserva de puesto para el cuidado de cada hijo a contar desde el nacimiento o resolución judicial o administrativa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del periodo de excedencia.

En el caso de cuidado de familiares de hasta segundo grado se acordará una excedencia voluntaria máxima de tres años con reserva de puesto en el caso de que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente a la terminación del periodo de excedencia.

CAPÍTULO VI

Régimen Retributivo

Artículo 24. *Conceptos retributivos.*

Se mantienen los conceptos retributivos recogidos en el convenio anterior y la configuración de los mismos, con las siguientes matizaciones:

Salario base y plus convenio: la cantidad global, será la determinada en cada nivel dentro de los grupos profesionales, manteniéndose la misma distribución del salario bruto anual entre los dos conceptos, respetándose el límite máximo del 15% del plus convenio en relación con el salario anual.

Asimismo, se mantiene la percepción y límites del concepto antigüedad, conforme a lo establecido en la anterior regulación.

Todos aquellos trabajadores que perciban en cualquier momento, ahora o en el futuro, una retribución superior a lo marcado en convenio para su grupo y nivel profesional, percibirán la diferencia entre lo marcado por convenio y su efectiva retribución bajo la denominación de complemento personal, que será tenido en cuenta a los efectos de un posible cálculo de antigüedad cuando proceda.

Conforme a lo anterior las retribuciones brutas anuales de los trabajadores de UCE son las que a continuación se detallan:

Año 2003.

Grupo Directivo: 36.500,00 €.

Grupo Técnico:

Nivel 0: 28.177,50 €.

Nivel 1: 27.449,06 €.

Nivel 2: 25.438,78 €.

Nivel 3: 21.724,23 €.

Nivel 4: 19.713,95 €.

Grupo Administrativo:

Nivel 1: 23.090,58 €.

Nivel 2: 20.351,02 €.

Nivel 3: 17.611,46 €.

Nivel 4: 14.871,91 €.

Grupo Auxiliar:

Nivel 1: 14.089,18 €.

Nivel 2: 12.523,71 €.

Nivel 3: 10.958,25 €.

Nivel 4: 9.392,78 €.

Año 2004.

Sobre los salarios del año 2003 se aplicará el IPC para el conjunto nacional del año anterior más los incrementos adicionales que se establecen a continuación respecto de cada grupo profesional:

Grupo Auxiliar: + 1%.

Grupo Administrativo: + 0,75%.

Grupo Técnico: + 0,25 %.

Año 2005.

Sobre los salarios del año 2004 se aplicará el IPC para el conjunto nacional del año anterior.

Artículo 25. *Pagas extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias se ajustan a las siguientes condiciones:

1. Cuantía.—Será el importe de una mensualidad.

2. Denominación.—Las pagas extraordinarias, fijadas en el presente artículo, corresponderán a la denominación de paga de junio y Navidad.

3. Período de devengo.—Estas pagas se devengarán anualmente, es decir, por doceavas partes y, en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonarán las doceavas partes correspondientes a los meses o fracciones del mes trabajado.

4. La paga de junio se devengará del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

5. La paga de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

6. Fecha de abono. La paga de junio se abonará el 15 de junio o día hábil anterior.

7. La paga de Navidad se abonará el 15 de diciembre o día hábil anterior.

Artículo 26. Paga de productividad.

El UCE destinará anualmente un mínimo del 1,7 por 100 del salario base total de la nómina para una paga de productividad que evaluará el desempeño de los trabajadores, siempre que la situación económica del UCE y el cumplimiento de sus obligaciones con el UNICEF lo permitan. Dicho 1,7 por 100 se calculará sobre el total de los salarios bases correspondientes al 31 de diciembre del año precedente. Esta paga por productividad se concederá de acuerdo con un sistema de evaluación del desempeño, aprobado por la Junta de Gobierno, a propuesta del Director Ejecutivo, con la participación del Comité de Empresa. Hasta tanto no se desarrolle e implante el referido sistema, la referida paga, no consolidable, será repartida, entre todos los trabajadores, en proporción a su salario bruto anual.

Dicha paga no podrá exceder del 100 por 100 del salario total mensual de cada trabajador y será abonada dentro del primer semestre del año.

Artículo 27. Antigüedad.

Se establece un plus de antigüedad en función del tiempo de servicio prestado en la empresa, que consistirá en trienios del 5 por 100 del salario base que el trabajador perciba en cada momento, abonándose desde el 1 de enero del año de devengo del trienio, con un límite máximo de cuatro trienios.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, que hayan de producirse por razones de servicio, serán compensadas dentro de los cuatro meses siguientes por períodos de descanso. La equivalencia de estas horas será la siguiente:

Una hora extra en día laborable.—Se compensará con una hora y cuarto de tiempo libre.

Una hora extra en festivo, días no laborables o nocturnas (entre las veintidós y las ocho horas), se compensará con dos horas de tiempo libre.

Anualmente, la Comisión Mixta realizará una evaluación anual de horas extras con el fin de analizar las sobrecargas de trabajo.

Artículo 29. Anticipos

Todo trabajador tendrá derecho a anticipos a cuenta de la mensualidad del mes que se solicite y a la parte devengada de las pagas extraordinarias.

CAPÍTULO VII**Seguridad en el trabajo****Artículo 30. Salud laboral.**

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo, ambas partes, su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos. A tal efecto en todas aquellas materias que afectan a la seguridad e higiene en el trabajo será de aplicación la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas de desarrollo y demás normativa de general aplicación.

La Empresa en función de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

1. Garantizando la seguridad y salud física y mental de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
2. Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las técnicas accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
3. Cumplimentando los deberes formales que la ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
4. Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
5. Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y a los trabajadores temporales.

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación.

La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos puestos a disposición de los trabajadores constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones laborales.

Los representantes laborales y en especial los que formen parte del Comité de Salud se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios y de las obligaciones y específicamente:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con la actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los delegados de prevención en su caso, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la Empresa para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud formado por igual número de representantes de los trabajadores y del UCE, conforme a la normativa vigente, se reunirá trimestralmente, al objeto de analizar los riesgos derivados de la actividad habitual de la empresa y acordar las medidas oportunas.

CAPÍTULO VIII**Acción Social****Artículo 31. Políticas de conciliación del trabajo con la familia.**

UCE consciente de la necesidad de hacer compatible el trabajo con la familia manifiesta su voluntad de proceder al análisis e implantación, en su caso, de aquellas políticas y/o recursos que equilibren trabajo y vida privada mediante la flexibilización de horarios, la articulación de excedencias para atender necesidades graves familiares y la concesión de permisos no retribuidos en circunstancias especiales en adición al conjunto de políticas ya establecidas.

Artículo 32. Incapacidad temporal y revisión médica.

El UCE abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad, por un período máximo de dieciocho meses, un complemento que, sumando a la prestación correspondiente, alcance al 100 por 100 del salario bruto mensual establecido por el presente Convenio.

Los trabajadores que tengan que abandonar su trabajo en el UCE como resultado de la concesión de una pensión de invalidez permanente absoluta, tendrán derecho a una gratificación consistente en catorce mensualidades.

El UCE tiene la obligación de ofrecer un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores dentro de la jornada laboral.

Artículo 33. Seguro voluntario de accidentes.

La póliza de seguros contratada por la empresa para todos los empleados, que cubre los riesgos de muerte y gran invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente, por importe de 12.020,24€ de indemnización, se revisará anualmente a su vencimiento a partir del año 2004, con el IPC para el conjunto nacional del año anterior.

Artículo 34. Jubilación.

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los sesenta y cinco años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso y en edades superiores a los sesenta y cinco años, la jubilación será

obligatoria al quedar cubierto el período de carencia. El cumplimiento de la edad prevista operará automáticamente y, por sí mismo, la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

Ello no obstante, y al mero efecto de notificación, la empresa comunicará por escrito al trabajador la extinción de su contrato por esta causa dentro de los dos meses anteriores al cumplimiento de la edad de jubilación o a la fecha en que quede cubierto el período de carencia.

La jubilación forzosa pactada, lo es, sin perjuicio de que la empresa global y anualmente, en condiciones homogéneas, deberá mantener la misma plantilla, sin que tal cese pueda justificar una amortización de puestos de trabajo, sino dar la oportunidad de incorporación de nuevos trabajadores a la empresa.

Los trabajadores que causen baja en la empresa por jubilación, percibirán un premio por los servicios prestados, que irá en función de la edad de jubilación, según la siguiente escala:

- Catorce mensualidades a los sesenta años.
- Trece mensualidades a los sesenta y un años.
- Doce mensualidades a los sesenta y dos años.
- Ocho mensualidades a los sesenta y tres años.
- Seis mensualidades a los sesenta y cuatro años.
- Cuatro mensualidades a los sesenta y cinco años.

Según la legislación vigente estos compromisos por premios de jubilación están garantizados por medio de la correspondiente póliza contratada con una entidad aseguradora.

Artículo 35. *Préstamos.*

El UCE dedicará un fondo equivalente al 4 por 100 de la nómina total a esta finalidad. Los préstamos se solicitarán por escrito al Director Ejecutivo. La cuantía del préstamo no podrá exceder del equivalente a cuatro mensualidades del sueldo bruto del peticionario.

Estos préstamos no devengarán interés alguno y se amortizarán mediante la deducción en la nómina del empleado de un 10 por 100 de cada una de las pagas normales y extras del empleado.

La concesión del préstamo se comunicará por escrito al empleado, detallándole las condiciones de amortización, según lo antes expuesto.

El empleado firmará la copia de la carta en señal de conformidad. Con el fin de que todos los empleados tengan acceso a la concesión de un préstamo, en igualdad de prioridad, se seguirá un orden cronológico de petición. Al igual que no se concederá un nuevo préstamo a aquellos que hubieran recibido otro de UCE con anterioridad, hasta que haya transcurrido un mínimo de un año desde que finalizó su amortización.

El Director Ejecutivo contemplará cualquier caso excepcional y lo llevará, en su caso, a la Junta de Gobierno.

En la concesión de un préstamo se dará prioridad por las siguientes causas:

1. Enfermedad que requiera asistencia médica o internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
2. Obras en la vivienda primaria por siniestro, ruina inminente o las necesarias para su normal utilización.
3. Se creará una «Comisión» formada por las partes firmantes, dos personas de la representación legal de los trabajadores y dos personas nombradas por la empresa, que serán quienes gestionen la concesión de estos préstamos, los cuales se tratarán confidencialmente.

Artículo 36. *Fondo Social.*

Se acuerda destinar la cantidad de 12.000 euros anuales para constituir y mantener un Fondo Social.

El Fondo será administrado por la Comisión Paritaria, compuesta por dos representantes designados por UCE y por dos representantes miembros del Comité de Empresa.

Serán beneficiarios del Fondo Social todos los trabajadores de UCE.

Se podrá incluir en la solicitud de ayuda al Fondo Social, los gastos generados por los familiares de primer grado que dependan económicamente del trabajador, cónyuges o parejas de hecho, cuando se encuentren en situación de desempleo.

Son subvencionables los gastos sanitarios no sufragados por la Seguridad Social, tales como gafas, lentillas, odontología, prótesis, ortesis, etc. Se acuerda no subvencionar facturas en concepto de intervenciones estéticas.

Una vez distribuidas las ayudas anuales, las cantidades restantes no utilizadas serán acumuladas a la cantidad destinada a Fondo Social del año siguiente.

CAPÍTULO IX

Acción Sindical

Artículo 37. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa se ajustarán a lo establecido en los artículos 62 a 68 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Garantías sindicales.*

Los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconocen.

Artículo 39. *Desarrollo de la acción sindical.*

1. La Dirección facilitará al Comité de Empresa un espacio en la intranet del UCE así como una cuenta de correo electrónico.
2. La Dirección facilitará un espacio de reunión cuando lo solicite el comité de empresa, al menos con 24 horas de antelación.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 40. *Graduación de las faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la Empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos de las obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este epígrafe.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia del trabajo, podrán ser: leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
2. La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.
4. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
5. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la empresa.

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o de las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público, o con los usuarios en el ejercicio del trabajo.
4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de tres o cuatro días en el período de un mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes, cuando acumulados supongan y mínimo de diez horas mensuales.
6. El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
7. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
9. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.
10. Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante cinco o más días al mes.
5. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes, o durante más de veinte al trimestre.
6. Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
7. El acoso sexual.
8. El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
10. El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.
11. El abuso en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso la comisión por un superior, compañero o subordinado, de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves:

Inhabilitación para la promoción o ascensos así como para concurrir a pruebas selectivas internas por un período no superior a un año.

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a tres meses.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres meses y un día a seis meses.

Inhabilitación para la promoción o ascenso por un período de un año a cinco años.

Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Despido.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones y otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

1. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
2. El daño al interés de la Empresa, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
3. La reiteración o reincidencia.

Artículo 42. Prescripción.

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

Artículo 43. Cancelación.

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Disposición transitoria.

A los únicos efectos de garantizar a los trabajadores los derechos salariales adquiridos, se establece lo siguiente:

a. Se respetarán los salarios base superiores a los pactados en el presente Convenio, que perciban ciertos trabajadores por razones históricas.

b. Si un trabajador, en virtud de lo expuesto en el párrafo anterior, percibiese un salario base superior y un plus de Convenio inferior a lo pactado en el presente Convenio, no generará derecho a la equiparación de su plus Convenio con el establecido en el presente Convenio, siempre que su salario bruto en cómputo anual sea igual o superior al pactado en este Convenio.

c. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio, se respetarán aquellas cuantías superiores que en concepto de antigüedad vengan percibiendo los trabajadores a la firma del presente Convenio.

6059

RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las Tablas Salariales para el año 2003, del Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida.

Visto el texto de las Tablas Salariales para el año 2003 del Convenio Colectivo Estatal de Fabricación de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (Código de Convenio n.º 9904935) que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 2004 de una parte por la Asociación Nacional de Empresarios de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida (HISPALYT) en representación de las empresas del sector y de otra por las Centrales Sindicales MCA-UGT y FECOMA-CCOO en representación de los trabajadores del mismo, 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 de las citadas Tablas Salariales 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, 15 de marzo de 2004.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONVENIO ESTATAL DE TAJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA

HISPALYT:

Francisco Bas Delgado.
Mario Casarrubios Redondo.
Antonio Pérez Farguell.
Daniel Alonso García.
Juan Amores Blanco.

MCA-UGT:

Pedro Echaniz Biota.
Francisco Borrego Romero.
Fernando Lamata Tarragona.
Joaquín Barrera Vázquez.

FECOMA-CC.OO.:

José Luis López Pérez.
Antonio Alonso Domínguez.
Ana I. Simancas Benito.

En Madrid, a las 16.00 horas del día 5 de febrero de 2004 en la sede de MCA-UGT, sita en Madrid, Avenida de América, 25, 6.ª planta, se reúnen los relacionados al margen, componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, llegando a los siguientes acuerdos:

1. Revisión salarial año 2003: Conocido el IPC real del año 2003 se acuerda proceder a la revisión y firma de las tablas definitivas para el año 2003, aplicando un incremento del 0,6% sobre los salarios revisados del año 2002 y ello en los términos establecidos en los artículos 67 y 68 del Convenio vigente.