

Categorías	Salario base	P. Convenio	B.A.S
70.-Operador de Mantenimiento	1.126,31	-	54,09
71.-Ayudante de Mantenimiento	1.049,46	-	54,09
72.-Conductor-Repertidor	1.092,07	-	54,09

ANEXO II**Año 2007**

COMPLEMENTO PERSONAL

(Extinguida diferencia de categoría)

El antiguo concepto de «diferencia de categoría» establecido en el anterior Convenio Colectivo queda extinguido, y su importe, convertido en una partida del Complemento Personal regulado en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo. A esta partida tendrán derecho los siguientes trabajadores:

1. Aquellos trabajadores que tuvieran devengado y consolidado a 31.01.97 los tramos del antiguo complemento de diferencia de categoría, lo seguirán percibiendo en la cuantía establecida en el presente anexo.

2. Los trabajadores que a 31.01.97 ya vinieran percibiendo el concepto de diferencia de categoría en el importe correspondiente al primer tramo (5 o más años en la categoría), seguirán percibiéndolo con arreglo a lo establecido en el presente anexo, con independencia de lo que perciban por antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría, asimismo seguirán devengando aquél hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al segundo tramo de percepción (10 o más años en la categoría), como derecho «ad personam» como complemento personal.

3. Los trabajadores que a 31.01.97 tuvieran las categorías profesionales de Dependiente de Primera, Oficial Administrativo de Primera, Operador de Ordenador de Primera, Perforista de Primera, Receptor de Primera, Repartidor Mecanizado de Segunda y Repartidor Motorizado, y a esa misma fecha estuvieran devengando el complemento de diferencia de categoría, sin haber consolidado a dicha fecha el importe del primer tramo del mismo en los términos que establecía el anterior Convenio Colectivo, seguirán devengando el complemento de diferencia de categoría, como garantía «ad personam» hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al primer y segundo tramo de percepción. Una vez perfeccionadas cualesquiera de los dos tramos se abonará en la cuantía que vengan establecidos en cada momento en el presente anexo.

Aplicable al personal que ostenta a 31.01.97 las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de:

	5 años o más en la categoría suprimida	10 años o más en la categoría suprimida
	Euros	Euros
Dependiente de Primera.	36,05	72,12
Oficial Administrativo de Primera.	36,05	72,12
Operador de Ordenador de Primera.	36,05	72,12
Perforista de Primera.	36,05	72,12
Receptor de Primera.	36,05	72,12
Repartidor Mecanizado de Segunda.	28,67	57,42
Repartidor Motorizado.	28,67	57,42

ANEXO III**Año 2007**

SALARIO BASE

(A los exclusivos efectos de cálculo del apartado III del Complemento Personal regulado en el artículo 19 de este Convenio Colectivo)

Aplicable al personal que ostenta a 31.01.97 las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de:

	Año 2007
	Euros
Dependiente Mayor.	1.126,30
Oficial Mayor Administrativo.	1.126,30
Receptor Mayor.	1.126,30
Perforista Mayor.	1.126,30

4911

RESOLUCIÓN de 21 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de El Mobiliario Urbano, S.L.U.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa El Mobiliario Urbano, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9016462), que fue suscrito, con fecha 22 de diciembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los designados por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 21 de febrero de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE EL MOBILIARIO URBANO S.L.U.
2007-2009**

CAPÍTULO I

Disposiciones GeneralesArtículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo en la empresa El Mobiliario Urbano S.L.U. No obstante lo anteriormente dicho, se podrán adherir las empresas que tengan relación con El Mobiliario Urbano, así como aquellas que se puedan constituir o absorber en el futuro por ésta.

Todas las referencias que en adelante se hagan a la Empresa se entenderán referidas a las Sociedades antes mencionadas (adheridas, constituidas o absorbidas), y las referencias a los trabajadores se entienden sin distinción de la Sociedad en la cual se hallan contratados.

El ámbito territorial de este convenio, es estatal siendo por tanto de obligada aplicación en todo el territorio nacional y afectando a todos los centros de trabajo que la empresa tiene abiertos en la actualidad y los que de futuro pudieran establecerse.

Constituye el ámbito funcional del convenio la realización de las siguientes actividades:

La instalación, mantenimiento, explotación publicitaria y venta de mobiliario urbano.

La colocación de carteles publicitarios en el mobiliario urbano.

La prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de espacios urbanos.

El servicio de recogida selectiva de vidrio y pilas, etc y cualquier otra nueva prestación que se genere en el ámbito de la negociación con los clientes relacionada con mobiliario urbano.

La manipulación, distribución, reciclaje y almacenamiento de carteles.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las condiciones de trabajo entre El Mobiliario Urbano S.A.U. y su personal. En ningún caso podrán alterarse estas condiciones sin un acuerdo expreso y por escrito entre las partes firmantes de este convenio.

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación en la empresa, siempre que su actividad en la empresa no comporte otras funciones que las inherentes a tal rango.

b) Las personas que ejerzan funciones de alta dirección o alto gobierno, cuyas relaciones contractuales se ajustarán a las disposiciones legales que regulan las relaciones especiales de acuerdo con lo que, al efecto, dispone el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995/997).

c) Las personas que ocupen los siguientes puestos:

Dirección General, Comité de Dirección, Directores, Jefes de Operaciones, Jefes o Responsables de Área, Adjuntos a Dirección y Responsables Comerciales (previamente negociado con cada trabajador).

d) Las personas a quienes se les encomienda algún trabajo determinado sin continuidad en la función, ni sujeción a jornada, salvo que su situación dimane de un contrato laboral.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha que se efectúe su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», ello no obstante, sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2007. Su aplicación afectará al personal con vinculación laboral efectiva en la empresa desde el 1 de enero de 2007, o ingresado con posterioridad a esta fecha. La vigencia del Convenio Colectivo expirará el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y dentro de los dos meses anteriores a la fecha de terminación de su vigencia, si la Representación Legal de los Trabajadores así lo establece. No obstante, como segundo criterio se establece la posibilidad de que el convenio pueda ser denunciado por la Representación Legal de los Trabajadores con una antelación mínima de dos meses a la expiración de la vigencia, debiéndose comunicar por escrito a la otra parte y a la autoridad laboral correspondiente.

Si por cualquiera de las partes se denunciara en tiempo y forma el convenio, ya fuera durante su vigencia inicial o prorrogada, permanecerá vigente su contenido normativo y obligacional hasta que no sea sustituido por un nuevo convenio.

Agotada la duración del Convenio el 31/12/2009, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos, todo el contenido económico, normativo y obligacional.

Artículo 5. *Indivisibilidad.*

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» aquellas condiciones más favorables actualmente establecidas para el personal.

Todas las mejoras logradas por el personal tanto en virtud de convenios de eficacia general como por normas vigentes o que puedan entrar en vigor, así como las gratificaciones concedidas a título personal por la Empresa, quedaran en su totalidad compensadas y absorbidas por el presente convenio, salvo que dichas situaciones o mejoras, individualmente consideradas, superen los contenidos mínimos del presente Convenio, en cuyo caso se respetarán esas diferencias de cantidades, pasándose a llamar, con fecha 1 de enero de 2007, complemento personal, que no será compensable ni absorbible, por aplicarse las subidas por salarios brutos anuales. Art. 36.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento, Interpretación, Arbitraje y Vigilancia del mismo, así como un reglamento para su funcionamiento.

Dicha Comisión estará integrada por un total de ocho miembros, cuatro en representación de la dirección y cuatro en representación de los trabajadores de la empresa, elegidos entre los miembros del Comité de empresa, eligiendo dos suplentes cada una de las partes. El presidente y el secretario de la Comisión serán designados entre sus miembros.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Interpretar la totalidad de los artículos y cláusulas del convenio.
2. Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
3. Realizar el seguimiento y, en su caso, desarrollo de la aplicación del mismo.
4. Intervenir y dar solución a los conflictos, tanto individuales como colectivos, que se susciten en el ámbito de aplicación del convenio o le sean sometidos por las partes.
5. Cualquiera otra que expresamente se le atribuya en convenio.
6. Acordar el régimen de aplicación y adaptación a este Convenio de los trabajadores subrogados a la empresa desde otras compañías, así como de aquellas que se puedan constituir o absorber en el futuro.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al trimestre y, con carácter extraordinario, cuando sea necesario para el correcto cumplimiento de sus funciones y lo soliciten, al menos cuatro de los componentes de una de las partes.

Los acuerdos deberán adoptarse por más del cincuenta por ciento de cada una de las dos representaciones de la comisión, siendo de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el convenio colectivo y pasarán a integrarse en su articulado con la naturaleza obligacional o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en el tablón de anuncios de la empresa, si procede.

Denunciado el convenio, hasta sea sustituido por otro, la comisión paritaria seguirá ejerciendo sus funciones respecto al contenido normativo del mismo.

Las diferencias que pudieran surgir dentro de las atribuciones de la comisión mixta paritaria, se someterán a la mediación y arbitraje conforme a las disposiciones legales vigentes y los mecanismos previstos en este convenio.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Normas generales.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo en la empresa, es facultad y responsabilidad de la dirección de la misma, sin perjuicio de los derechos de participación reconocidos y previa audiencia a los representantes de los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. *Prestación del trabajo.*

El trabajador vendrá obligado a conocer y desempeñar todos los trabajos precisos para la correcta ejecución de las tareas que se le encomiendan y ello a nivel de la categoría profesional/grupo que ostente, incluyendo el manejo de aquellos instrumentos, herramientas y materiales que sean necesarios para la ejecución del trabajo.

Artículo 10. *Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo.*

Si el trabajador observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El trabajador cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

Artículo 11. *Modificaciones tecnológicas.*

La Empresa velará por la aplicación de todas aquellas modificaciones tecnológicas que sean aplicables a los puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa, facilitando los medios necesarios para lograr la adaptación y formación adecuada para cada puesto de trabajo. Igualmente se acuerda el análisis y desarrollo de cursos de formación especialmente para el grupo I del Personal Técnico, en contenidos tales como: electricidad, soldadura, gestión de almacenes, etc, que permita elevar la cualificación y desarrollo de los trabajadores. Se establecerá un planing anual al efecto.

De igual modo los trabajadores deberán asistir a los cursos organizados o financiados por la propia Empresa o bien por las centrales sindicales cuando así lo requieran sus superiores, computándose la asistencia como tiempo de jornada de trabajo.

Artículo 12. *Cumplimiento en el trabajo.*

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

- a) Cualquier trabajador tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.
- b) Todas las faltas al trabajo deberán ser justificadas con la mayor brevedad posible, de acuerdo con la ley.
- c) La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el trabajador, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el trabajador requerirá previa autorización del superior de quien dependa, o del mando autorizado para ello, salvo en

situaciones de enfermedad o accidente, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

d) Los trabajadores estarán obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores.

Artículo 13. *Lugar de ejecución del trabajo.*

Todos los trabajadores quedan obligados a acudir diariamente a su local habitual de trabajo, que se considerará como centro o lugar de trabajo, según que el trabajador de que se trate realice sus funciones en el mismo o reciba en él las instrucciones para ejecutarlas en el exterior.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores afectados, podrá iniciarse la jornada laboral en un lugar distinto.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 14. *Grupos Profesionales. Clasificación Profesional.*

La relación de categorías y especialidades profesionales contenidas en el presente convenio, comenzará a aplicarse a partir de la entrada en vigor de este, siendo meramente enunciativa, no limitativa, y no presupone la obligación de tener cubiertos todos los niveles enumerados si las necesidades no lo requieren o la Dirección de la empresa lo estima conveniente.

Asimismo los distintos cometidos asignados a cada categoría y especialidad, son meramente informativos, dentro del general contenido propio de su categoría profesional, y pudiendo modificarse en función de la estructura organizativa de la empresa.

La adscripción del trabajador a cada uno de los grupos, categorías y especialidades profesionales corresponde a la Dirección de la empresa, conforme al contenido de este convenio.

Dada la singularidad del trabajo, se establece la constitución de un Comité, formado por representantes de los trabajadores y representantes de la compañía para la correcta evaluación y valoración de los puestos de trabajo que ofrezca un mecanismo objetivo y seguro de cada uno de los puestos y categorías.

La clasificación profesional en la empresa se ajustará a los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal Técnico.
- Grupo II. Personal Administrativo e Informático.

Los grupos que anteceden a su vez se subdividen en la categorías profesionales que en el artículo siguiente se explicitan.

Artículo 15. *Definición de categorías.*

Grupo I. Personal Técnico

Niveles:

1. Jefe de Operaciones.
2. Adjunto Técnico. Supervisor.
3. Oficialías de especialidades de Operaciones.

Nivel 1.

Jefe de Operaciones.—Es la persona, que bajo dependencia directa de la Dirección de Operaciones, es responsable de todas las actividades a desarrollar en su zona, tanto de origen técnico como de explotación, de acuerdo con las directrices y objetivos estratégicos de la compañía. Asimismo es responsable de la gestión de todos los recursos humanos y materiales del Departamento de Operaciones en la zona de su competencia.

Nivel 2.

Adjunto Técnico.—Es la persona que, por sus condiciones humanas y profesionales, y con la responsabilidad consiguiente ante la Dirección, planifica, organiza, coordina y gestiona las operaciones técnicas de la empresa, así como los recursos humanos y materiales necesarios para una correcta ejecución de las mismas, impartiendo para ello las órdenes oportunas e informando puntualmente a la empresa de los rendimientos del personal y del desarrollo de los trabajos a su cargo.

Supervisor.—Es la persona que, por sus condiciones humanas y profesionales, y con la responsabilidad consiguiente ante la Dirección, planifica, organiza, coordina y gestiona las operaciones de explotación de la empresa y cartelería, así como los equipos humanos y materiales necesarios para una correcta ejecución de las mismas, impartiendo para ello las órdenes oportunas e informando puntualmente a la empresa de los rendimientos del personal y del desarrollo de los trabajos a su cargo. A efectos de este convenio los supervisores de explotación como los supervisores de cartelería se registrarán por una misma valoración económica.

Nivel 3.

Conforme a la definición de oficialías del convenio, la estructura a respetar en la plantilla será la siguiente:

- OF 1.^a hasta un 30%.
- OF de 2.^a hasta un 60%.
- OF 3.^a + nueva incorporación hasta un 40%.

Este porcentaje máximo de oficiales de 3.^a sólo se alcanzará en nuevas delegaciones o en las que exista un nivel alto de rotación, quedando igualmente reducido el porcentaje de personal de nueva incorporación, según la aplicación del artículo 16 del convenio.

Oficialías de especialidades de Operaciones.—Integran este grupo los trabajadores que, con la preparación y conocimiento a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los centros de formación profesional en sus diferentes especialidades u oficios, los acrediten en las correspondientes pruebas de aptitud y capacitación que necesariamente deben realizar en la empresa, para conseguir la categoría que les permitan realizar las labores, que por sus conocimientos, iniciativa y responsabilidad, les corresponda.

Integrarán, asimismo este grupo aquellos trabajadores, que sin estar en posesión de un título oficial, por su experiencia previa demostrada en la empresa y, como vía de promoción interna realicen tales funciones concretas determinadas, que constituyen labor calificada de oficio, quedando encuadrados en las categorías profesionales siguientes:

Oficial 1.^a: Es la persona que, con máximo nivel de iniciativa, experiencia y responsabilidad, bajo la supervisión de un Responsable, Supervisor o Adjunto Técnico, si la complejidad de su trabajo lo requiere, con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina y ejecuta todas o algunas de las labores propias de su especialidad, y reúne además las condiciones para formar y dirigir a otros trabajadores.

Oficial 2.^a: Es la persona que, con responsabilidad, formación y conocimientos adecuados, bajo la supervisión de un Supervisor, Adjunto Técnico u Oficial 1.^a si la complejidad de su trabajo lo requiere, ejecuta los trabajos propios de su especialidad adecuada y correctamente; además, puede realizar con plenitud de conocimientos y de forma no habitual, nunca de forma continua, algunas tareas de mayor complejidad, distintas de su especialidad, estando dichas tareas supervisadas directamente por un responsable jerárquico en todo caso.

Oficial 3.^a: Es la persona que, con responsabilidad, formación y conocimientos adecuados, bajo la supervisión de un Supervisor, Adjunto Técnico u Oficial 1.^a si la complejidad de su trabajo lo requiere, ejecuta los trabajos propios de su especialidad correctamente, con un rendimiento adecuado.

Nueva Incorporación (Oficial en formación).—Es aquel trabajador que se encuentra en período de formación, realiza funciones concretas determinadas, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo las tareas propias de su especialidad, sin la exigencia de práctica operatoria alguna, o que bajo la inmediata dependencia de un superior, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

Se establecen dos evaluaciones de los trabajadores en formación, con el objetivo de analizar su grado de adaptación y aprendizaje, así como su posible paso a la oficialía de 2.^a, antes de los límites establecidos, tanto a la mitad del citado período formativo como a la finalización del mismo.

Especialidades: nuestras empresas, debido al ámbito en que desarrollan su actividad, comprenden una serie de especialidades que les son propias y otras generales, que son las siguientes:

Agente Técnico de Explotación (A.T.E.).—Es la persona responsable de la actividad de explotación del mobiliario que se le asigna, teniendo que conducir un vehículo de la empresa. La actividad de explotación incluye básicamente las funciones de: Limpieza exterior e interior de mobiliario, colocación de cartelería, controles eléctricos de iluminación y mantenimiento elemental (cambio de tubos, colocación de amortiguadores) de los mobiliarios en los que interviene, cuando el desarrollo de su trabajo lo permite.

Agente Técnico de Cartelería (A.T.C.).—Es la persona que, dentro de la actividad de explotación de la empresa, se responsabiliza de la manipulación y almacenaje de cartelería, en concreto realizando funciones de recepción, almacenamiento, control de Stock, manipulación, distribución y reciclaje de publicidad

Agente de Mantenimiento Integral (A.M.I.).—Es la persona que, dentro de la actividad técnica de la empresa, tiene como funciones la explotación, mantenimiento integral y reparación de mobiliarios de mayor complejidad (aseos, senior, vitrinas), teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Agente Técnico de Montaje (A.T.M.).—Es la persona que, dentro de la actividad técnica de la empresa, tiene como funciones las siguientes:

montaje, desmontaje, sustitución, renovación y reparación de mobiliarios, teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Montador Técnico Electricista (M.T.E) Es la persona que, dentro de la actividad técnica y de explotación de la empresa, tiene las funciones de electricista, montador y trabajos de mantenimiento especializado, atendiendo a las necesidades de la empresa de forma continuada, teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Agente Polivalente Integral (A.P.I.)—Es la persona que, dentro de las actividades técnicas y de explotación de la empresa, tiene como funciones atender todas las necesidades que no pueda cubrir de forma habitual otro agente, así como realizar reparaciones y el mantenimiento esporádico en todo tipo de mobiliario, teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Motorista—Es la persona que, dentro de la actividad de explotación o técnica de la empresa, tiene como función el mantenimiento de mobiliario o la recogida de polución canina en la vía pública, teniendo que conducir una motocicleta de la empresa

Almacenista—Es la persona que, en dependencia del Jefe de Operaciones, Jefe de Almacén o responsable correspondiente, realiza funciones de almacenamiento, expediciones, recepción, aprovisionamiento, orden y limpieza, utilizando los medios habilitados para tal fin

Mecánico—Es la persona que se responsabiliza de los vehículos de la flota que tenga asignados, encargándose concretamente de las revisiones periódicas, gestión de taller y reparación de estos vehículos, pudiendo conducir vehículos de la empresa.

Camionero—Es la persona que está en posesión del carnet de la clase correspondiente y tiene el conocimiento necesario para el manejo del vehículo asignado.

Electricista—Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada o formación específica, está capacitado para realizar trabajos complejos de electricidad en cualquier tipo de mobiliario o instalación asignada, pudiendo conducir vehículos de la empresa.

Pintor—es la persona que, en posesión de la titulación adecuada o formación específica, está capacitado para realizar trabajos de pintura en cualquier tipo de mobiliario o instalación asignada, dentro de las actividades técnicas y de explotación de la empresa, teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Técnico de laboratorio—Es la persona que, en posesión de la titulación adecuada o formación específica, está capacitado para realizar intervenciones en equipos electrónicos y/o informática industrial en cualquier tipo de mobiliario o instalación asignada, dentro de las actividades técnicas de la empresa, teniendo que conducir un vehículo de la empresa.

Grupo II. Personal Administrativo e Informático

Niveles:

1. Directores de Departamento.
2. Jefe de Área.
3. Comerciales: Responsables Comerciales, Adjuntos, Ejecutivos Comerciales y Personal Informático.
4. Personal Administrativo y Recepción.

Nivel 1. Directores de Departamento:

Directores de Departamento—Es la persona, provista o no de poderes, que bajo la dependencia directa o inmediata de la Gerencia de la empresa y con conocimiento de la mecánica operativa de la misma, tiene la responsabilidad de los departamentos, estando encargada de imprimirles unidad, distribuyendo y dirigiendo el trabajo, ordenándolo debidamente y aplicando su iniciativa para el buen funcionamiento de los mismos.

Nivel 2. Jefe de Área:

Jefe o Responsable de Área—Es la persona, que bajo dependencia directa de la dirección de un Departamento o de la Gerencia de la empresa, lleva la responsabilidad directa de un área de un departamento, está encargado y capacitado para orientar, dirigir y dar una unidad, distribuyendo los trabajos entre el personal que de él dependa. A modo ilustrativo y no limitativo están incluidos en esta categoría, Coordinador de Proyectos de Gestión Controller, Jefe de Administración, Jefe de Compras, Jefe de Asesoría Jurídica, Jefe de Logística, Jefe de Calidad y Medio Ambiente y Adjunto a Dirección. Ocupa esta última posición la persona que, bajo dependencia directa del Director de Departamento, colabora con su superior inmediato y lleva la responsabilidad directa de un Área del Departamento. A modo ilustrativo y no limitativo están incluidos en esta categoría, Adjuntos de RRH (Relaciones Institucionales), y Adjuntos de Patrimonio.

Nivel 3. Comerciales: Responsables Comerciales, Adjuntos, Ejecutivos Comerciales y Personal Informático:

Responsable Comercial—Es la persona que con los conocimientos amplios de la profesión, se encarga del desarrollo de las campañas publi-

citarias a nivel nacional, que le son encomendadas, en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la empresa.

Adjuntos a Jefe de Área—Es la persona que, bajo dependencia directa del Jefe de Área, colabora con su superior inmediato y llevan la responsabilidad directa de un Área del Departamento. A modo ilustrativo y no limitativo están incluidos en esta categoría el Adjunto de Asesoría Jurídica.

Ejecutivo de Cuentas—Es la persona que, con los conocimientos amplios de la profesión, se encarga del desarrollo de las campañas publicitarias a nivel local que le son encomendadas, en contacto continuo con el cliente y los distintos departamentos de la empresa.

Técnico de Sistemas—Es la persona que, estando en posesión del correspondiente título superior / medio o reconocido legalmente como tal, con los conocimientos necesarios, iniciativa y experiencia probada en sistemas y/o redes locales, es el encargado de los equipos informáticos (funcionamiento, mantenimiento, etc) y de dar soporte técnico al resto del personal informático y a los usuarios del centro. Así, serán funciones específicas entre otras, dirigir la implantación, utilización y mantenimiento del hardware y software básico de la empresa; diagnosticar y hacer las previsiones que se consideren necesarias para el correcto funcionamiento de los equipos como definir las normas de utilización, etc.

Analista-Programador—Es la persona que, estando en posesión del título superior / medio o reconocido legalmente como tal, con los conocimientos necesarios y experiencia probada, está encargado de realizar funciones de análisis y programación de pequeños desarrollos así como análisis y programación de los cambios que soliciten los usuarios sobre las aplicaciones existentes. Será asimismo responsable de la documentación sobre los desarrollos a realizar.

Responsable de Aplicaciones—Es la persona que, estando en posesión del título superior / medio o reconocido legalmente como tal, con los conocimientos necesarios y experiencia probada, está encargado de realizar funciones de mantenimiento de datos y de soporte a los usuarios de las aplicaciones propias de la empresa, además analizará y programará los pequeños desarrollos que soliciten los usuarios sobre dichas aplicaciones.

Nivel 4. Personal Administrativo y Recepción:

Integrarán este grupo profesional los trabajadores de la empresa, con titulación superior o no, con acreditada experiencia y conocimientos técnicos-administrativos que realizan con iniciativa tareas de gestión y/o funciones de diverso carácter que requieran la preparación y redacción de documentos e informes basados en conocimientos especiales y alta cualificación. A modo ilustrativo y no limitativo están incluidos en esta categoría, administrativos de Compras, Logística, Proveedores, Facturación, Tesorería, Técnico, Comercial, Calidad, RRH y Relaciones Institucionales.

Secretario/a de Dirección—Es el trabajador que, estando en posesión del Título de BUP o equivalente o formación adecuada, por su experiencia, y su perfecto dominio hablado y escrito de, cuando menos el idioma francés o inglés, auxilia al Director/a correspondiente de su Departamento.

Coordinador—Es la persona que, bajo la dependencia directa de su superior inmediato tiene la responsabilidad de coordinar las tareas administrativas y personas a su cargo.

Oficial Administrativo 1.ª—Es el trabajador que, por su formación experiencia y aptitudes, realiza trabajos administrativos inherentes al trabajo de oficinas y despachos que exigen particulares conocimientos y experiencia, actuando a las órdenes de un superior si lo hubiere, con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, y que ejecuta y coordina los trabajos propios de su puesto.

Oficial Administrativo 2.ª—Es el trabajador que, por su formación experiencia y aptitudes, realiza trabajos administrativos inherentes al trabajo de oficinas y despachos que exigen particulares conocimientos, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si los hubiera, y que realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales.

Auxiliar Administrativo—Es el trabajador que, por su formación y aptitudes realiza trabajos administrativos inherentes al trabajo de oficinas y despachos y operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Telefonista/Recepcionista—Es el trabajador que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior; además de la atención en la recepción de la empresa y la gestión de la mensajería y correspondencia de la empresa.

CAPÍTULO V

Promoción, contratación, períodos de prueba y preaviso de ceseArtículo 16. *Promoción y contratación.*

El cambio de categoría y/o especialidad de trabajo para el personal técnico queda sujeta a las necesidades de la empresa para cubrir los puestos de trabajo vacantes, previa comunicación a los representantes de los trabajadores. Se producirán teniendo en cuenta la formación, capacidad, movilidad geográfica y méritos del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los cambios de categoría se producirán de forma trimestral y se tendrán que proponer a los responsables de las áreas de explotación y técnico según sea el caso, junto con las atribuciones de prima trimestral para niveles de mando. Las promociones y cambios de categoría se realizarán teniendo en cuenta las evaluaciones y capacidad profesional del agente así como sus méritos y buena labor. Es imprescindible que la persona que sea propuesta para una promoción, responda a los criterios de formación y conocimientos requeridos para la categoría profesional a desarrollar. Se podrá promocionar a personal que demuestre además de estos factores una buena productividad según el estudio de cargas de trabajo y un bajo índice de absentismo, un correcto respeto de las normas de la empresa (imagen y seguridad) y que no haya sido objeto de « no asignación de primas» en los 6 meses anteriores, estudiándose caso por caso. La toma de decisiones deberá ser totalmente imparcial, prohibiendo cualquier promoción que responda a factores de conveniencia personal o amistad. A este efecto se creará un documento de solicitud de promoción o cambio de categoría.

Si la Representación de los Trabajadores detecta un posible incumplimiento en esta materia podrá ponerlo a disposición de la Dirección de RR.HH para su verificación y análisis.

La empresa anunciará a sus Trabajadores y a sus representantes, mediante aviso en el tablón de anuncios, los puestos de trabajo no directivos o de confianza, que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las aptitudes y condiciones exigidas para los candidatos y las pruebas, en su caso, que se propongan para la evaluación de los mismos.

El anuncio de la vacante se comunicará después de conocer la empresa la necesidad de su cobertura. Las vacantes se cubrirán inicialmente por personal interno de la empresa que lo solicite en el plazo de 7 días hábiles contados desde la publicación de la vacante. En defecto de aspirantes internos o en el caso de que los aspirantes presentados no reúnan las aptitudes idóneas del puesto, la cobertura de las vacantes se efectuará con personal externo.

Si entre los candidatos considerados idóneos existe igualdad de méritos, tendrán derecho preferente los que gocen de mayor antigüedad en la empresa en el caso de trabajadores fijos, y quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual, interino o por contrato por tiempo determinado.

Promoción del personal: La promoción se podrá producir de alguna de las siguientes formas:

- Por existir variación en las funciones propias del puesto de trabajo en forma tal que modifique la calificación previamente asignada.
- Por cobertura de vacantes que puedan proceder de nuevos puestos o bajas.
- Por años de servicio en la empresa y de permanencia en cada categoría, hasta Oficial primera.

Además se acuerdan las siguientes promociones automáticas:

Los auxiliares administrativos del presente Convenio, cuando lleven 18 meses en dicha categoría como consecuencia de uno o más contratos, pasarán automáticamente a la inmediata superior. El período de formación y permanencia en la categoría de Nueva Incorporación como consecuencia de uno o más contratos, nunca será superior a tres meses) en el caso de las categorías de ATE (Agente Técnico de Explotación) y Motorista, y en las demás especialidades para la que está prevista la categoría de Nueva Incorporación no superará los 6 meses, pasando automáticamente en ambos supuestos a la oficialía de 3.^a o de 2.^a

Artículo 17. *Promoción y formación profesional.*

Los sistemas de división y mecanización del trabajo que se adopten en la empresa no podrán perjudicar la formación profesional a la que el personal tiene derecho y deber de completar y perfeccionar, mediante la práctica diaria y los estudios conducentes a tal fin.

En consecuencia con ello, los trabajadores tendrán derecho a:

- Disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a examen.
- Elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, gozando de preferencia sobre quienes no se hallen en esta situación.

c) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

d) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique, previamente, la concurrencia a las circunstancias que confiere el derecho invocado.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba, siempre que se acuerden por escrito, tendrán la siguiente duración:

Para las categorías siguientes, como técnicos titulados será de seis meses: Jefe contable, Responsables varios, Informáticos, Comerciales, Adjunto técnico, contable, administrativos, encargado y secretaria con idiomas.

Para el resto de trabajadores, como categorías sin titulación será de dos meses. Con excepción de las categorías, telefonista/recepcionista, auxiliar administrativo: 1 mes.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 19. *Cese del trabajador.*

Los trabajadores deberán comunicar a la empresa la decisión de causar baja respetando los siguientes plazos de preaviso:

Grupo 1 en sus niveles 1 y 2, y Grupo 2 en sus niveles 1, 2 y 3: Un mes.
Resto del personal: Quince días.

En el caso de incumplimiento, total o parcial, del plazo de preaviso pactado, la empresa detraerá de la liquidación que le corresponda al trabajador, el importe equivalente a los salarios del período incumplido.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajoArtículo 20. *Jornada de trabajo y horario.*

La jornada laboral queda fijada en 39 horas semanales.

Por necesidades justificadas de la empresa se podrá realizar una distribución irregular de la jornada siempre que se preavise al trabajador por escrito con una antelación mínima de 15 días y siempre que la jornada diaria no exceda de 10 horas.

Los turnos de trabajo establecidos para cada categoría, en cada centro de trabajo deben respetarse, por lo que sólo se admitirá cambios por razones técnicas productivas o de organización de acuerdo con la Legislación vigente. Se revisará en todas y cada una de las reuniones de la comisión paritaria cualquier incumplimiento de esta norma.

Los períodos de descanso de veinte minutos del personal a que se hace referencia a lo largo de este artículo correrán a cargo de la empresa. La empresa realizará seguimientos y controles aleatorios para evitar que se superen el tiempo establecido. El incumplimiento del tiempo de descanso diario podrá en caso de reiteración valorarse de acuerdo al art. 62 del Convenio Colectivo.

Las categorías técnicas AMI, ATM, y Motoristas, como regla general, disfrutaran del descanso semanal ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo.

El resto de categorías, tienen como descanso semanal los días completos del sábado y el domingo.

Las jornadas de colocación de cartelería, que hayan de realizarse en días festivos serán retribuidas a razón del valor de una hora ordinaria de trabajo incrementada en un 125% por jornada completa realizada.

A. Grupo I:

El personal de este grupo efectuará jornada continuada durante todo el año de 39 horas semanales en cómputo anual.

Dada la disparidad de horarios por centros de trabajo y categorías, el horario laboral, con los descansos mínimos establecidos por ley, para la oficialías, por tanto se exceptúa el Nivel 1 y Nivel 2, se reflejará para cada centro de trabajo y categoría profesional, junto con el calendario anual en el tablón de anuncios, con el límite máximo del mes de enero de cada ejercicio.

Con 20 minutos retribuidos de descanso.

Para la realización de horas extraordinarias a la finalización de la jornada de trabajo o en día no establecido dentro del calendario laboral para el centro y categoría en cuestión, cada centro dispondrá de un cuadro de personal en las distintas oficialías, en el que estarán incluidos los que voluntariamente desean realizar horas extraordinarias. Con carácter previo a cualquier otra consideración, se tendrá en cuenta este grupo como prioritario para realizar trabajos fuera del horario convenido y en las condiciones expuestas en el artículo referente a las horas extraordinarias.

Para las festividades de Año Nuevo y Navidad, en las Navidades de 2007 a 2008 la empresa analizará un calendario alternativo de fijación para no causar perjuicios a los trabajadores.

A. Grupo II:

Horario: 39 horas en cómputo anual.

Invierno (1 de enero a 30 de junio y de 1 de septiembre a 31 de diciembre):

Lunes a jueves de 9,00 a 18,15 horas, interrumpido con una hora para el almuerzo.

Viernes de 8,00 a 15,00 horas.

20 minutos retribuidos de descanso los viernes.

Verano (1 de julio a 31 de agosto):

Lunes a viernes de 8,00 a 15,00 horas.

20 minutos retribuidos de descanso a diario.

Artículo 21. *Pactos de Disponibilidad.*

En el caso de que por circunstancias imprevistas, la empresa tenga que crear un grupo de trabajo para desarrollar acciones especiales de mantenimiento o de explotación, que requieran la disponibilidad por llamada telefónica para servicios imprevistos, tales como reparación de aseos fuera de la jornada definida o la respuesta de las llamadas de atención al cliente en servicios 24 horas, la empresa negociará con la R.L. de los T un complemento específico para estas funciones

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Las horas extraordinarias no estructurales tienen carácter voluntario.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las necesarias por situaciones imprevistas del servicio o de la producción, ausencias que no puedan ser sustituidas por modalidades de contratación previstas en la Ley. En especial se consideran horas extraordinarias de carácter estructural aquellas que sean necesarias para el traslado del trabajador y su equipo desde el centro de trabajo hasta la ruta de destino.

Su calificación como estructurales se mantendrá sin perjuicio de que la cotización de tales horas a la Seguridad Social se lleve a cabo conforme se determina en la Ley 65/1997, de 30 de noviembre (RCL 1997/3105 y RCL 1998/1635), de Presupuestos Generales del Estado para 1998 (o por lo que se pueda establecer, a estos efectos, por disposiciones normativas posteriores).

Las horas extraordinarias serán tan escasas como la buena marcha de la producción lo permita. En cualquier caso, se mantendrán dentro de los límites del presente Convenio Colectivo.

En tal sentido, la empresa cuidará especialmente de la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras a favor del mismo

En todo caso el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador no podrá superar el límite legalmente establecido de ochenta horas extraordinarias en cómputo anual.

La remuneración de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente manera:

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso o bien retribuidas. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que la opción de la compensación entre descanso y salario será mixta al 50%, realizándose la compensación mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cada una de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes, será compensada con 1,75 horas de descanso a descontar de la jornada, o bien se abonará incrementando el valor de la hora ordinaria con un recargo del 75%.

Cada una de las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas con 2,25 horas de descanso a descontar de la jornada, o bien se abonará incrementando el valor de la hora ordinaria con un recargo del 125%.

Se computará una hora adicional más por el tiempo de desplazamiento cuando no sean horas extraordinarias de continuación de la jornada ordinaria, y que sea fuera del horario habitual del trabajador y que éste no se encuentre en el centro de trabajo, con un mínimo a computar de tres horas efectivas de trabajo.

En todos los casos, el valor de la hora ordinaria estará compuesto por el salario base más las primas y complementos salariales.

La realización de horas extraordinarias, conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrará día a día y se totalizará semanalmente, regularizándolo de forma mensual en el cuadro de presencias, entregando copia personal del resumen mensual al trabajador en la parte correspondiente, si éste lo solicita al detectar alguna posible anomalía. No obstante, la Dirección de la empresa informará mensualmente

al Comité de Empresa y Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 23. *Vacaciones.*

1. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por este Convenio que cuente con un año de antigüedad en la empresa, será de veintidós días hábiles, para el personal que trabaje en jornada de lunes a viernes, ambas incluidas, a disfrutar entre junio y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos a que se pueda llegar entre la empresa y los trabajadores.

El personal que trabaje de lunes a sábado, o 6 días continuos y su día de descanso no sea en domingo, durante todo el año, disfrutará de 26 días laborables de vacaciones, a disfrutar entre junio y septiembre, sin perjuicio de los acuerdos a que se pueda llegar entre la empresa y los trabajadores. En caso de trabajo en sábados alternos las vacaciones anuales serán de 24 días.

2. La empresa expondrá el cuadro de vacaciones el 1 de mayo de cada año, de acuerdo con los trabajadores, para el periodo estival. De no cumplirse este requisito por parte de la empresa, las mismas comenzarán a disfrutarse a partir de la fecha solicitada por el trabajador. Se establezca la limitación de no poder disfrutar más de 3 días sueltos al año, o un máximo de 6 días laborables con carácter continuo fuera del periodo estival.

3. El devengo de las vacaciones será en cómputo anual, del 1 de enero al 31 de diciembre. No obstante, para aquellos trabajadores que disfrutaran de un cómputo distinto, habitualmente del 1 de julio al 30 de junio, se regulará su situación por este concepto, en caso de baja en la empresa.

4. El personal con derecho a vacaciones que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En caso de fallecimiento del trabajador, el importe de las vacaciones no disfrutadas se satisfará a sus derechohabientes.

CAPÍTULO VII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 24. *Festivos.*

Los 14 días festivos oficiales serán días festivos a todos los efectos, no susceptibles de compensación ni retribución extraordinaria, salvo en las jornadas de colocación de cartelería, que en primera instancia se realizará con personal voluntario o mediante el sistema que se acuerde en cada centro de trabajo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si no se alcanzará el número mínimo de trabajadores necesarios por voluntarios, o por el sistema acordado, el Jefe de Operaciones en coordinación con la Dirección del Área de Operaciones y la de RR.HH. establecerá el criterio con la suficiente antelación y más igualitario posible. Serán retribuidas a razón del valor de una hora ordinaria de una hora de trabajo incrementada en un 125% por jornada completa voluntaria.

Para el personal que no tengan en domingo su día de descanso semanal, y éste coincida con alguno de los 14 festivos oficiales, disfrutará del mismo en otra fecha.

Se establecerá anualmente el disfrute de un día adicional retribuido por festividad de la empresa, establecido como norma general en el último viernes de febrero. Los trabajadores cuyo descanso semanal coincida el viernes, festividad de la empresa, disfrutarán de la misma en otro día que sea laborable para él.

Igualmente se considerarán no laborales y retribuidos los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 25. *Permisos y licencias.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente reconocida, o Hijo/a, padre, madre, hermanos.

Dos días en los casos de hospitalización o fallecimiento de suegro/a, nuera, yernos, cuñados, tíos, nietos y abuelos.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, hasta 150 Km de distancia, el plazo será de 1 día más y para más de 300 Km, de distancia 2 días. Sólo se considera desplazamiento que implique cambio de provincia.

Para todos los supuestos, si dentro del cómputo de días coincidiese alguno en domingo, día de descanso semanal del trabajador, o festivo no se tendrá en consideración para el cálculo.

Se entiende por hospitalización cualquier intervención o enfermedad que precise la estancia en el hospital/ centro sanitario por un plazo superior a las 24 horas.

b) bis. Cuatro días en el caso de enfermedad grave de cónyuges o pareja de hecho legalmente reconocida, hijo/a, padre, madre y hermanos.

Dos días en el caso de enfermedad grave de suegro/a, nueros, yernos, cuñados, tíos, nietos y abuelos. Para este supuesto si dentro del cómputo de días coincidiese alguno en domingo o festivo no se tendrá en consideración para el cálculo.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, hasta 150 Km de distancia, el plazo será de 1 día más y para más de 300 Km, de distancia 2 días. Sólo se considera desplazamiento que implique cambio de provincia.

Para todos los supuestos, si dentro del cómputo de días coincidiese alguno en domingo, día de descanso semanal del trabajador o festivo no se tendrá en consideración para el cálculo.

Enfermedad grave se considera, aquella que suponga la inmovilización o incapacidad del enfermo de manera que precise asistencia continuada.

c) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

d) Un día por matrimonio de parientes en primer grado y hermanos.

e) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo por cada hijo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por cada hijo con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre cuando ambos trabajen.

El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación, no contemple concreción alguna en esta materia se someterá a la Comisión Mixta Paritaria la concreción de este apartado.

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

i) 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 dispuesto en ésta, en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

k) Será de plena aplicación por la empresa la Ley de Dependencia, en la medida que favorece y ayuda a la conciliación de la vida familiar y al cuidado de ancianos, discapacitados físicos y psíquicos y niños.

Artículo 26. *Conciliación de la Vida Familiar.*

Se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley de Dependencia, y normas complementarias.

Artículo 27. *Excedencias por Conciliación de la Vida Familiar.*

Se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley de Dependencia y de Igualdad, así como las normas Complementarias a las mismas.

Artículo 28. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa los siguientes casos:

Por designación o elección para un cargo público y de ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral mientras dure el ejercicio de sus cargos.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en un plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación y siempre que el trabajador solicite el reingreso en el transcurso de ese período de tiempo.

Artículo 29. *Excedencia voluntaria.*

Las empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad, y únicamente otorga al trabajador excedente un derecho preferente de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, pierde su derecho preferente de reingreso.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 30. *Suspensión de contrato con reserva al puesto de trabajo.*

Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su puesto de trabajo reservado en todos los supuestos siguientes:

1. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo y subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

2. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

Artículo 30 bis. *Seguro Médico Privado.*

La compañía establece con criterio general la prestación de un seguro médico privado para todo el colectivo a partir del 1 de enero del 2007.

Como medida de fidelización, y como elemento de aplicación al colectivo con vocación de continuidad en la empresa, este seguro médico privado será aplicado con carácter íntegro a todos los empleados con una antigüedad superior a dos años en el Grupo de Empresas JCDecaux. A todo empleado que no habiendo cumplido el año de antigüedad, esté interesado en incorporarse a las coberturas del seguro médico privado, se le descontará de la nómina hasta un máximo de 29 € mensuales para el año 2007, incrementándose esta cantidad en el IPC para años posteriores, Para los trabajadores con una antigüedad entre 1 año y año y medio en la empresa, ésta podrá descontar en la nómina mensual hasta un máximo de 22 €, incrementándose sucesivamente por el IPC en los años de aplicación del convenio. Para los trabajadores entre un año y medio y dos años de antigüedad la empresa, ésta podrá descontar en la nómina mensual hasta un máximo de 18€, incrementándose sucesivamente por el IPC o en la subida reflejada por la empresa prestataria del servicio.

Igualmente no se establece ningún tipo de periodo de carencia en la inclusión de la póliza, por lo que la plena utilización de todos los servicios será efectiva para todos los trabajadores desde el primer día independientemente del sexo o la edad. Esta norma se aplicará igualmente a cualquier trabajador que actualmente disponga de una póliza de este tipo de carácter individual. El tiempo trabajado en Empresa de Trabajo Temporal para JCDecaux computará como periodo de antigüedad para el acceso a la póliza. Aquellas personas con un grado igual o superior al 33% dispondrán de esta póliza con carácter gratuito.

La póliza incluirá las mejores coberturas actuales en el mercado para colectivos, y se escogerá la empresa que asegure la mejor cobertura en todo el territorio nacional por cuadro médico y de la que se puedan obtener ventajas en coste para los familiares en primer grado.

Para la aplicación de todas estas ventajas, la empresa podrá descontar en nómina, mensualmente, para los trabajadores con antigüedad superior a 2 años, hasta un máximo mensual en concepto individual de:

3 € para el tramo 1 de salarios. (Hasta 19.000 €).

4 € para el tramo 2 de salarios. (Entre 19.001 € y 26.000 €).

5 € para el tramo 3 de salarios. (Entre 26.000 € y 38.000 €).

6 € para el tramo 4 de salarios. (Superior a 38.000 €).

Esta cantidad se podrá incrementar anualmente por el IPC o en la subida reflejada por la empresa prestataria del servicio.

Como elemento igualmente de reducción del absentismo, todo trabajador que cause baja médica por contingencia común o accidente de tra-

bajo, y le indiquen la necesidad de hacerse pruebas, deberá acudir a un especialista o clínica / hospital del cuadro médico, ya que los periodos de respuesta son mucho más rápidos, y obtendrá un mayor conocimiento y rapidez del estado de su enfermedad, con independencia de que todo el proceso y / o seguimiento su baja se efectúe, como es norma obligatoria, por la Seguridad Social y/o mutua de accidentes de trabajo. El trabajador, deberá entregar una copia del volante de la prueba al Presidente/ Secretario del Comité de Salud y Seguridad en el trabajo, o al departamento de RR.HH para que se ponga en conocimiento de los Delegados de Prevención, en lo que pueda afectar a sus competencias en materia de Prevención, eliminando cualquier referencia sobre datos confidenciales al estar protegidos por la Ley de Protección de Datos y su derecho a la intimidad.

CAPÍTULO VIII

Retribuciones

Artículo 31. *Igualdad de derechos.*

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 32. *Pago de salario.*

El salario deberá ser satisfecho por meses, dentro de los tres últimos días hábiles del mes, por transferencia bancaria y abonada en la cuenta que a tal efecto designe el trabajador.

El retraso en el pago de los salarios que sea imputable a la empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculado al 10 por 100 anual.

El trabajador vendrá obligado a comunicar por escrito, cualquier cambio de cuenta corriente que afecte al pago del salario con antelación suficiente.

Artículo 33. *Estructura del Salario.*

El salario de los trabajadores estará integrado por el salario base, los complementos salariales y primas establecidos en el presente convenio, así como las gratificaciones extraordinarias de devengo superior al mes.

Artículo 34. *Salario base.*

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente.

Se percibirá distribuido en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, pagaderas en junio y diciembre.

En el caso de personal que provenga de otras empresas del Grupo JCDecaux y que su salario estuviera distribuido en 12 mensualidades ordinarias y 3 extraordinarias se respetará si el trabajador lo solicita.

Artículo 35. *Complementos salariales.*

1. Complemento Personal: Es el constituido por la diferencia entre el salario total que realmente percibe un trabajador y el que en su caso debería percibir con arreglo a la categoría profesional que tuviera reconocida en cada momento, en el presente convenio. Se percibirá distribuido, en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias. En este complemento personal se integra, a partir de la entrada en vigor de este convenio, el importe que cada trabajador tuviera reconocido en concepto de antigüedad, por lo que, ambas partes expresamente convienen que con esta integración queda extinguido, a todos los efectos, el concepto de antigüedad. Para aquellos que dispongan de 15 pagas se hará efectivo en las tres pagas extras.

2. Prima de eficacia: Es una prima que se devenga para aquellas categorías que expresamente lo tienen recogido en la tabla salarial anexa, cuando se compruebe en cada mes el cumplimiento de las normas de la Empresa en materia de cantidad y calidad de trabajo, en especial la realización de las cadencias de trabajo establecidas.

La prima de eficacia es un concepto de devengo mensual y su importe para el 2007 será el importe del año 2006 incrementándose en el IPC en los tramos de convenio y para el año 2008 en la misma proporción, incrementándose por tanto como norma general para años posteriores en el mismo porcentaje que la tabla salarial incluida en el artículo 36. Esta prima sólo se devenga íntegramente en los siguientes casos:

Regularidad en el cumplimiento del número de unidades de trabajo establecido en las normas de la empresa.

Cumplimiento de las normas de calidad en cuanto al grado de limpieza de los mobiliarios y de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

A los efectos del devengo de esta prima no se tomarán en cuenta los permisos y licencias establecidos en este Convenio, así como cualquier

otra circunstancia imprevisible y sobrevenida que justifique la falta de cumplimiento con las normas de la empresa.

3. Prima de material: Es una prima que se devenga para las categorías técnicas que expresamente lo tienen recogido, cuando se compruebe cada mes el buen mantenimiento del material de la empresa, consistente en: el vehículo, herramientas, utillaje y prendas de trabajo de los cuales el trabajador sea responsable. Es un concepto de devengo mensual y su importe para el 2007 será el importe del año 2006 incrementándose en el IPC en los tramos de convenio y para el año 2008 en la misma proporción, incrementándose por tanto como norma general para años posteriores en el mismo porcentaje que la tabla salarial incluida en el artículo 36.

No se producirá el devengo del complemento de material en las siguientes situaciones:

Accidente del vehículo de servicio del cual resulte responsable.

Pérdida o deterioro del utillaje, las prendas de trabajo y de los equipos de protección, salvo el producido por el uso y cuando supere el valor de 50 €.

Incorrecta presentación general y falta de mantenimiento del vehículo de la Empresa.

A estos efectos no se tendrán en cuenta las circunstancias imprevistas o sobrevenidas que impidan el cumplimiento de las normas de la Empresa.

4. Complemento de actividad: Para todas las personas que recibían el complemento de actividad, se decidió en el anterior convenio trasladar el valor del mismo en cómputo mensual al salario base, integrándose por tanto su valor íntegro total dentro del salario base de cada trabajador que fue aumentado en esa cuantía, y quedando por tanto eliminado este complemento del texto del convenio, como concepto y como valor económico.

El Complemento de actividad/ penosidad para el personal proveniente de Planigrama que lo tenga establecido en sus conceptos salariales, se integrará igualmente en el salario base, desapareciendo el concepto con fecha 1 de enero de 2007.

Las partes acordaron que con la integración o absorción del valor total de este complemento dentro del salario base en cómputo mensual, se eliminó este concepto por absorción en el salario base y asimismo se elimina cualquier derecho reconocido, pasado o futuro, que pudiera plantearse en este convenio colectivo de empresa o cualquier otro de eficacia sectorial o territorial sobre dicho complemento.

5. Complementos adicionales.

5.1 Complemento de Transporte de Pilas: Es un concepto de devengo mensual y su importe para el 2007 será el importe del año 2006 incrementándose en el IPC en los tramos de convenio y para el año 2008 en la misma proporción, incrementándose por tanto como norma general para años posteriores en el mismo porcentaje que la tabla salarial incluida en el artículo 36.

Lo recibirán los trabajadores que diariamente desarrollen las actividades que se relacionan a continuación. Para los supuestos en los que se realicen puntualmente las referidas actividades, se abonará de forma proporcional al tiempo empleado en las mismas. Los complementos de puesto de trabajo se abonan sólo mientras se desarrolla dicha actividad teniendo el carácter de no consolidable.

Se devengará para todos aquellos trabajadores, cuya tarea es la recogida y transporte de pilas, y realicen esta actividad al menos una vez por semana dentro del mes.

5.2 Complemento por riesgos biológicos: Se devengará para todos aquellos trabajadores, cuyo puesto de trabajo suponga tener que realizar habitual y diariamente trabajos que impliquen riesgos biológicos, como los motoristas de polución canina o AMIS que trabajen de forma continuada en aseos públicos. La cantidad será de 30€ mensuales por 11 mensualidades, o 27,5€ en 12 mensualidades.

6. Complemento de Asistencia: Es un concepto de devengo mensual y su importe para el 2007 será el importe del año 2006 incrementándose en el IPC y para el año 2008 en la misma proporción. Este complemento se aplicará cuando asista todos los días a su puesto de trabajo. Si por causa justificada, falta dos días al mes, se recibe el 50%, y si falta cuatro días no se recibe. Para la reducción del 50% o 100% mencionada anteriormente, no se conceptuará como falta al trabajo las vacaciones, bajas médicas o permisos retribuidos.

7. Horas nocturnas: Tiene la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas. La retribución de las horas nocturnas será de un 27%, 29%, 30% para los años 2007, 2008 y 2009, adicional sobre el salario base bruto anual más las primas dividido entre el cómputo anual de horas laborales más las primas, por cada hora trabajada dentro de la jornada establecida como nocturna.

Los trabajadores que realicen más de un tercio de su jornada laboral en horario nocturno no podrán realizar horas extraordinarias en dicho horario.

8. Gratificaciones Extraordinarias: Los trabajadores tendrán las gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, y que se compone de

salario base y complementos y una paga en marzo para aquellos que tengan su salario distribuido en 15 pagas.

Las fechas de abono serán los días hábiles anteriores al 15 de junio y 15 de diciembre, salvo que coincida con festivo, en cuyo caso, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo determinado.

Artículo 36. *Incrementos salariales.*

Se establece una revisión por tramos del salario bruto anual, de manera que los coeficientes a aplicar varían de manera inversamente proporcional a los tramos sobre los que se aplican.

Salario bruto anual	Menor o igual a 19.000 €	Entre 19.001-26.000 €	Entre 26.001-38.000 €	Mayor de 38.001 €
Coficiente.	IPC +0,80	IPC + 0,25	IPC -0,25	IPC-1

A estos efectos, el IPC del cuadro anterior, para el año 2007, 2008 y 2009 será el que publique el Instituto Nacional de Estadística a nivel nacional correspondiente a cada año natural anterior durante los años de vigencia del convenio.

Artículo 37. *Casos especiales de retribución.*

Cuando el personal realice trabajos de categoría superior a la que tenga atribuida por contrato, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, accederá a dicha categoría.

Para una mejor gestión administrativa, en el cálculo de trabajos de superior categoría, cualquier trabajador del grupo I, o personal técnico que realice de forma periódica trabajos o actividades de superior categoría, se retribuirá exclusivamente para esos días en función del salario establecido para la categoría superior. Se establecerá un documento mensual al efecto para el control y seguimiento, con el conteo de los días trabajados en superior categoría por trabajador. A efectos exclusivos de pago, la suma de 5 o más jornadas continuadas o 7 alternas dentro del control del cuadro de presencia implica el pago en el mes corriente. En caso contrario podrán acumularse dentro del año natural y regularizarse a 31 de diciembre.

Para un mejor control y seguimiento, el conteo se realizará en el cuadro de presencia mensual, para incluir en el recibo de nómina, siempre y cuando en cada delegación vaya firmado en última instancia por el Jefe de Operaciones.

Se facilitará al Comité de Empresa bimensualmente la relación de trabajadores y tiempos de actividad de mayor categoría.

CAPÍTULO IX

Desplazamientos. Incapacidad temporal y seguros

Artículo 38. *Ayuda comidas, plus transporte, dietas y desplazamientos.*

1. Ayuda Comida. Las dietas de comida dentro del municipio, para aquellas personas con jornada de trabajo partida o nocturna, será de 7 €, mediante ticket restaurante, por jornada partida efectivamente trabajada. Igualmente este ticket se facilitará a aquellos trabajadores que sin estar predeterminado en su turno de trabajo hacer horas nocturnas, realicen actividades en horario nocturno de forma encadenada como mínimo en tres jornadas consecutivas y se aplicará desde el primer día.

2. Cuando por necesidades de la empresa un trabajador venga obligado a trasladarse fuera de su centro de trabajo, los gastos de locomoción cuando se hagan en avión se harán por cuenta y gestión de la empresa. Las dietas por viaje corren por cuenta de la empresa, estableciéndose estas mismas en los importes siguientes:

Dietas en desplazamientos y kilometraje.

Dietas:

I. Desayuno: 4,2 €.

II. Comida y cena: 11€ respectivamente.

III. Hotel: Por cuenta y gestión de la empresa.

Casos especiales esporádicos: 56 €. Se entenderá como viaje esporádico, aquel desplazamiento que implique pernóctar al menos un día fuera de su lugar de residencia habitual, por un trabajador que no tenga dentro de sus funciones básicas o habituales la de efectuar desplazamientos fuera de la provincia donde trabaje. A título de ejemplo, no devengarán estas dietas: ATM, jefes o responsables de área, o cualquier puesto de

trabajo en que entre sus atribuciones esté viajar para desarrollar su actividad profesional etc.

IV. Si el trabajador, de acuerdo con la empresa, utilizara coche propio para desplazamientos profesionales llegará a un acuerdo con ésta para la percepción de una cantidad por kilómetro recorrido, no pudiendo ser ésta inferior a 0,245 € para el año 2007, incrementándose en el IPC para casos posteriores.

Artículo 39. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos legales de incapacidad temporal en los que puedan incurrir los trabajadores, se distinguirán las siguientes situaciones:

a) En el caso de accidente de trabajo, o enfermedad profesional si la hubiere, la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora que le corresponda al trabajador, a partir del primer día en que se produzca la situación de incapacidad.

b) A partir del 1 de enero de 2007, desde el primer día de baja se procederá por la empresa al complemento del 100 % de la base reguladora siempre que, trimestralmente, la tasa de absentismo no supere el 2,6% en el Grupo JCDecaux a nivel nacional calculada conforme a los siguientes parámetros:

1. Días de alta de la totalidad de los trabajadores en esos meses pertenecientes a las empresas del Grupo JCDecaux a nivel nacional.

2. Días de baja, considerándose como tal enfermedad común (incluyendo días de reposo) y ausencias no justificadas. Quedan excluidos de este cómputo las bajas de duración superior a un mes, las bajas por maternidad y riesgo durante el embarazo, accidente laboral y los permisos retribuidos.

Para el correcto seguimiento por parte de la representación de los trabajadores de la tasa de absentismo, la empresa se compromete a entregar trimestralmente los datos y las estadísticas elaboradas a tal efecto.

Artículo 40. *Seguro de Responsabilidad Civil.*

La Empresa suscribirá un seguro que cubra la responsabilidad civil derivada de la realización de las actividades de la Empresa, teniendo en cuenta que, en su mayor parte se desarrollan en las vías públicas.

Artículo 41. *Seguro de vida y accidente.*

La empresa suscribirá un seguro de vida y accidente para todos los trabajadores de la empresa por un capital asegurado de 33.000 €, por cada trabajador en 2007, 36000 € en 2008 y 38.000 € en 2009 para fallecimiento y 40.000€ por accidente

Artículo 42. *Retirada del carné de conducir, multas y otros.*

Retirada del carné de conducir: En caso de que a un Conductor, le fuese retirado el carné de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, y por multas relacionadas con la propia actividad de la empresa, como en la limpieza y mantenimiento de los mobiliarios que implique que se aparquen momentáneamente en la vía pública, la empresa se comprometerá a acoplar su actividad a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la Empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de Conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al 100%, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual, el exceso de velocidad, el no uso del cinturón de seguridad, el uso del móvil conduciendo, etc a modo de ejemplo. Ello quiere decir que el trabajador será plenamente responsable del cumplimiento de las normas de seguridad, salvo las mencionadas anteriormente como es el estacionamiento inadecuado cuando sea necesario para actividades de fijación, limpieza, mantenimiento o montaje.

Todo responsable de la actividad técnica o de explotación velará para que nunca, por motivos de urgencia, se vulnere cualquier norma del código de la circulación, salvo cuestiones relacionadas con la actividad propia del servicio relativos al estacionamiento, como figura en el párrafo anterior.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período «in itinere» con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, cuando por motivos de urgencia, vandalismo en los soportes, o cualquier caso de fuerza mayor, se vea obligado a estacionar indebidamente. Se producirá en dicho caso la actividad en la categoría más próxima por perfil profesional, con la retribución determinada en tablas.

Con respecto a la retirada del carné de conducir, se dará cuenta a la Comisión Paritaria de aquellos casos que por su especial singularidad requieran un análisis individualizado, sin perjuicio todo ello de la decisión que tome la Autoridad Competente.

En caso de retirada definitiva del carné de conducir, bajo los criterios anteriormente expuestos, el estacionamiento inadecuado cuando sea necesario para actividades de fijación, limpieza, mantenimiento o montaje, las Empresas del Grupo JCDecaux velarán por acoplar al Conductor a otro puesto de trabajo. De no ser posible en la propia Empresa, se crea solidariamente una Bolsa de Empleo entre las empresas del Grupo JCDecaux de este convenio, que garantice la recolocación del trabajador afectado en otras Empresas del grupo. Los trabajadores inscritos en dicha Bolsa de Empleo tienen total preferencia para ocupar cualquier oferta de trabajo que se produzca en las Empresas afectadas por el presente Convenio en caso de reunir el perfil.

La Comisión Paritaria del Convenio, en un plazo de 3 meses, establecerá los criterios y mecanismos necesarios para la colocación de los trabajadores afectados.

Multas y sanciones de tráfico: En el caso que la autoridad competente o sus agentes impongan una multa a un conductor dentro de la jornada laboral mientras conduce un vehículo de la empresa, por causas ajenas a su voluntad por estacionamiento inadecuado cuando sea necesario para actividades de fijación, limpieza, mantenimiento o montaje, es decir necesidades estrictas del servicio o imputables a la empresa, la empresa le ha de compensar el importe íntegramente. Para ello, el conductor está obligado a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible cuando se le notifique personalmente la denuncia, plazo que no puede exceder de los 7 días. Los desacuerdos en ésta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

Desplazamientos «in itinere»: Para los desplazamientos in itinere para el colectivo de trabajadores que comiencen su jornada antes del comienzo de los servicios públicos de transporte, y estén imposibilitados por medio privado o público de trasladarse a su centro de trabajo, se estudiará por el Jefe de Operaciones, caso por caso si existe alguna medida alternativa que facilite su asistencia al trabajo, entendiendo como norma común que en principio se estará por la solidaridad entre compañeros, cuando el radio de acción lo permita.

Artículo 43. *Anticipos.*

Voluntariamente todo trabajador tendrá derecho a percibir una vez al mes, de forma ocasional y nunca sistemática, anticipos a cuenta del trabajo realizado, siempre y cuando no superen el importe devengado o la cantidad de 600 €, que se abonarán por la empresa en un plazo máximo de tres días por cheque o transferencia bancaria.

Artículo 44. *Jubilación anticipada y Jubilación parcial.*

Jubilación anticipada.—Las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las ofertas de empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan por cualquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial y la modalidad prevista en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, con cualesquiera trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo.

El trabajador que cumpliendo los requisitos establecidos en la legislación vigente pudiera acceder a la jubilación anticipada, percibirá una gratificación a tanto y alzado y por una sola vez, en los términos que a continuación se establecen:

- (24.040,48 €) a los sesenta años.
- (18.030,36 €) a los sesenta y un años.
- (12.020,24 €) a los sesenta y dos años.
- (6.010,12 €) a los sesenta y tres años.
- (4.507,59 €) a los sesenta y cuatro en adelante.

Jubilación parcial.—De acuerdo con la nueva legislación vigente, se acuerda:

1. Que cualquier trabajador que cumpla 61 años, reúna los requisitos y lo desee, puede acogerse a una Jubilación Parcial, con una reducción de jornada y trabajo entre un mínimo del 15% y un máximo del 85%,

2. Que la forma y período de tiempo de prestación de servicios de hasta el 85/15% restante de la jornada, retribuida y con la correspondiente cotización a la Seguridad Social, será objeto de negociación individual entre el trabajador y la empresa, de acuerdo con las dos modalidades de jubilación parcial existentes establecidas en el RD 1131/2002. En caso de falta de acuerdo entre las partes la cuestión se podrá trasladar a los representantes de los trabajadores para que puedan acordar con la empresa un pacto que pueda satisfacer al trabajador y a ésta.

3. Que en sustitución del trabajador jubilado parcialmente entrará un nuevo trabajador que, en el momento que el trabajador sustituido cumpla 65 años y se jubile obligatoriamente, será contratado para la categoría del puesto que queda vacante con contrato indefinido y a tiempo completo.

CAPÍTULO X

Derechos Sindicales

Artículo 45. *Facultades y garantías.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, o personas designadas por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Estas asistencias deberán ser objeto de posterior acreditación y justificación por parte de las propias organizaciones sindicales. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, los Delegados de Personal podrán acumularlas en uno o varios de sus componentes.

Artículo 46. *Utilización del crédito horario.*

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Los miembros del Comité de empresa, Delegados de personal y/o Delegado Sindical podrán acumular el crédito horario de otros representantes de los trabajadores, con autorización expresa de éstos, y poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la empresa. Para finalizar la acumulación bastará con la comunicación de la misma efectuada por el representante que había venido cediendo su crédito horario.

El ejercicio de la acumulación horaria antes citada no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio, a los de su mismo grupo o nivel.

Artículo 47. *Comité Intercentros.*

Se constituye un Comité Intercentros.

A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

Dicho Comité Intercentros estará compuesto hasta un máximo de 6 miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 48. *Libre sindicación.*

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 49. *Derechos de los trabajadores afiliados.*

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

Constituir secciones sindicales en el ámbito de empresa o de la agrupación de empresas firmantes de este convenio, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Recibir la información que les remita su sindicato.

Artículo 50. *Derechos de cargos electivos del sindicato.*

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse

por acuerdo limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 51. *Representación en negociación colectiva.*

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos o en Comisiones derivadas de los mismos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación

Artículo 52. *Derecho de las secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos: Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tabloneros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores

A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a comunicarse con sus representados mediante el tablón de anuncios o asambleas.

Artículo 53. *Delegados sindicales.*

El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 50 a 250, uno.
- De 251 a 750, dos.
- De 751 a 2.000, tres.
- De 2.001 a 5.000, cuatro.
- De 5.001 en adelante, cinco.

En el supuesto de hacer uso de la posibilidad de constituir secciones sindicales en el ámbito de la empresa firmante de este convenio, será requisito que se haya obtenido el 10 por 100 de los votos en el conjunto de las elecciones de los Comité de Empresa o Delegados de personal que se hayan celebrado, y a efectos de determinación del número de Delegados Sindicales se contabilizarán.

únicamente los trabajadores de los centros de trabajo en los que hubiese presentado candidatura.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

Artículo 54. *Funciones de los Delegados sindicales.*

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado o a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
4. Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 55. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito, en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cen-

tral o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 56. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuestos de prácticas que a juicio de alguna de las partes quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14, y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985/1980 y ApNDL 13091).

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 57. *Acoso sexual.*

Se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/ de la trabajador/ a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

Artículo 58. *Prevención de riesgos laborales.*

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores, y en ese artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

El trabajo en terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo con unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo tendrán derecho a un descanso de diez minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso tendrá la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, se atenderá a lo que en este sentido dispone la legislación vigente en Prevención de Riesgos Laborales y Salud de los Trabajadores.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica, especialmente concebida para el puesto que desempeñan (oftalmología, traumatología, etc.), que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

Artículo 59. *Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos determinada por la Ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Se establece el compromiso de analizar entre empresa y los representantes de los trabajadores las posibles alternativas tendentes a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 60. *Comité de Seguridad y Salud.*

El comité de seguridad y salud y los delegados de prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

La composición del citado comité será paritaria, siendo la representación de los trabajadores en el mismo designada por los miembros del comité de empresa.

Artículo 61. *Revisión médica anual.*

Todos los años se efectuará una revisión médica de todo el personal de la empresa siguiendo los criterios establecidos en este aspecto por la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 62. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el estatuto de los Trabajadores y normas complementarias.

En consideración a la importancia, reincidencia o intencionalidad, las faltas se calificarán en leves, graves y muy graves.

1) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada, con retraso superior a diez minutos e inferior a veinte en el horario de entrada.

2. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

3. Descuidos en la conservación del material cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

4. Falta ostensible de aseo y limpieza personal.

5. Falta de atención y diligencia con el público y los clientes.

6. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio cuando de ello se deriven consecuencias que puedan afectar al trabajador en el normal desarrollo de su trabajo.

7. Comportamientos o actitudes de menosprecio a la dignidad personal y/o profesional de los compañeros.

8. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

9. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

10. La embriaguez ocasional.

11. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.

12. La no comunicación con la antelación suficiente de faltar al trabajo por causa justificada, o por causa de fuerza mayor.

13. El incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados).

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Cuatro o más faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar al trabajo dos días en un mes sin que exista causa justificada.

3. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

4. Simular enfermedad o accidente.

5. La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio a la empresa.

6. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería podrá ser considerada como muy grave.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o material de la empresa para usos propios.

8. Los derivados de las causas previstas en los apartados 2, 6 y 11 de las faltas leves.

9. La reincidencia en falta leve –salvo la de falta de puntualidad dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

10. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

11. El consumo ocasional de estupefacientes en el centro de trabajo. La reiteración de esta práctica podrá ser considerada como falta grave.

12. La reiteración en el incumplimiento de la Legislación vigente y de la normativa interna de la empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales (a título de ejemplo: no uso de los Equipos de Protección Individual entregados), dentro de un periodo de 30 días.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante 5 días o más al mes, o durante más de 10 días al trimestre.

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

3. El hurto o robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio. A estos efectos se considerará hurto llevarse enseres o bienes de la empresa fuera del centro de trabajo sin la correspondiente autorización previa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa; los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la embriaguez habitual; consumo de drogas duras; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; violar el secreto de correspondencia o documentación.

5. La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento en el trabajo.

6. Los incumplimientos en materia de Prevención de Riesgos Laborales que generen un riesgo grave para el trabajador o para terceros por no cumplir con las medidas de seguridad.

7. En el supuesto de que las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual sean ejercidas desde posiciones de superioridad jerárquica o sobre personas con contrato no indefinido, se considerarán, además de como falta muy grave, como abuso de autoridad, sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando, cargo de responsabilidad o despido.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

9. En general, las enumeradas en el artículo 54 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, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

10. Simular la presencia de otro trabajador.

11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador de la empresa.

12. La indisciplina o desobediencia reiterada y probada de las instrucciones de superiores.

13. La falta de asistencia no justificada al trabajo durante más de 3 días alternos o continuos durante un mes.

14. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable en su trabajo para sí o a sus compañeros.

15. Abandono del puesto de trabajo sin causa justificadas que implique un riesgo grave para sus compañeros, o del que se derive perjuicio notorio y considerable a la empresa.

Artículo 63. *Sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer en los términos estipulados en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y texto refundido del Procedimiento Laboral. De toda sanción –salvo amonestación verbal– se dará traslado por escrito al interesado, así como al Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Artículo 64. *Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según su gravedad y circunstancias de las faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por dos días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a 45 días.
- Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Cambio de centro de trabajo.
- Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
- Despido.

Artículo 65. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días.

El cómputo de los plazos se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuviera conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la prescripción será efectiva a los seis meses de haberse cometido aquélla.

Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitar como consecuencia de la

aplicación del mismo, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Aquellos conflictos colectivos o discrepancias que no superen el ámbito de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional segunda.

Las cantidades recibidas en concepto de primas de producción para el personal de operaciones tendrán el mismo régimen que hasta el día de hoy.

Disposición adicional tercera. *Subrogación.*

En el supuesto de subrogación presentes, pasadas o futuras de trabajadores desde El Mobiliario Urbano a empresas del Grupo J.C.Decaux en las que no exista convenio aplicable, o éste sea inferior, les continuará siendo de aplicación este Convenio Colectivo, así como aquellos que le sucedan.

Disposición adicional cuarta.

Ante la inequívoca voluntad de favorecer la integridad de los dos convenios actuales del Grupo JCDecaux, todo el enunciado de los artículos que no estén asociados a un colectivo concreto o situación específica de trabajo, serán iguales para ambos convenios, sin que por tanto puedan ser utilizados como elemento de diferenciación. Entre ambos colectivos.

Disposición adicional quinta.

Para la revisión salarial no se aplicará en ningún caso, en IPCs inferiores al 1%, la reducción salarial para el Tramo tercero y cuarto, manteniendo como mínimo la retribución bruta anual del año anterior.

Disposición adicional sexta.

En el caso de que la denuncia del convenio se llegase a producir, la prórroga automática del Convenio conllevará un aumento salarial para el año entrante consistente en aplicar como incremento el IPC real Estatal del año inmediatamente anterior menos 1 punto, sobre todos los conceptos económicos que figuran en el texto del Convenio, salvo el personal fuera de convenio. Art. 2 letras a),b),c) y d.

Disposición extintiva primera.

El Convenio Colectivo para las empresas JC Decaux & Sing S.A. y El Mobiliario Urbano S.A.U. queda extinguido, al ser subsumidos en el presente Convenio Colectivo.

Tabla salarial año 2006

Referencia para las subidas por tramos e IPC en 2007 y años sucesivos

Especialidad	Categoría	Salario base bruto mes	P. eficacia bruto mes	P. material bruto mes
Ate, atc.	Nueva incorporación	826,74	66,63	49,97
	Oficial 3. ^a	928,25	66,63	49,97
	Oficial 2. ^a	1.044,24	66,63	49,97
	Oficial 1. ^a	1.110,15	66,63	49,97
Api, motorista, Ami, almacén, electricista.	Nueva incorporación	954,6	66,63	49,97
	Oficial 3. ^a	1.060,06	66,63	49,97
	Oficial 2. ^a	1.176,05	66,63	49,97
	Oficial 1. ^a	1.264,39	66,63	49,97
Atm, mecánico y camionero.	Nueva incorporación	1.060,66	66,63	49,97
	Oficial 3. ^a	1.106,66	66,63	49,97
	Oficial 2. ^a	1.228,25	66,63	49,97
	Oficial 1. ^a	1.310,43	66,63	49,97
* 1 Montador técnico elect.	Nueva incorporación	703		
	Oficial 3. ^a	750		
	Oficial 2. ^a	802		
	Oficial 1. ^a	873		
Encargado.	Nivel 1	1.169,00	66,63	
	Nivel 2	1.279,00	66,63	
	Nivel 3	1.460,00	66,63	

Especialidad	Categoría	Salario base bruto mes	P. eficacia bruto mes	P. material bruto mes
Responsables varios.	Resp. Área	1.727,71		
	Adjunto técnico	1.727,71		
	Resp. Comercial	1.727,71		
	Ejec. Ctas	1.727,71		
	Adjunto jefe de área	1.013,00		
	Jefe contable	1.727,71		
Administración.	Secretaria/o	974,13		
	Coordinador	914,82		
	Telefonista/recepcionista	893,54		
	Auxiliar admvo	821,53		
	Administrativo of. 1	914,82		
	Administrativo of. 2	893,54		
Informática.	Contable	1.152,71		
	Analista-Programador	1.552,74		
	Resp. de aplicaciones	1.253,45		
	Técnico sistemas	1.178,83		

* 1 El salario base incrementado (según tablas e IPC para 2007) para el personal de planigráfico (art.35.4) absorbe y compensa el concepto «complemento de actividad/penosidad» que desaparece en fecha 1/1/2007.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

4912 *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se anula el Título-Licencia de Agencia de Viajes a Viajes Collado S.L.U.*

Por Resolución de 8 de marzo de 2004, se concedió a Viajes Collado S.L.U., el Título Licencia de Agencia de Viajes Minorista, como consecuencia del expediente instruido a instancia de D. Julio Collado Hurtado.

Considerando que con fecha 15 de febrero de 2007 y a petición de D. Julio Collado Hurtado, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio inicia expediente de anulación de su Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988 de 25 de marzo (B.O.E. de 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22), en relación con el Artículo 7.1 del R.D. 2488/1978, de 25 de agosto (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de revocar estas licencias, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto anular el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista, a Viajes Collado S.L.U., con el Código Identificativo de Euskadi C.I.E. 2213 y sede social en c/ Heros, n.º 17, de Bilbao.

Madrid, 16 de febrero de 2007.-El Secretario de Estado de Turismo y Comercio, P.D. (Resolución de 13 de enero de 2007), la Secretaria General de Turismo, Amparo Fernández González.

4913 *RESOLUCIÓN de 16 de febrero de 2007, de la Secretaría de Estado de Turismo y Comercio, por la que se concede el Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista a favor de Atento Viajes S.L.*

Visto el escrito presentado en esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio por D. Francisco Cordoba Serrano, en nombre y representación de Atento Viajes S.L. por el que solicita la concesión del Título-Licencia de Agencia de Viajes Minorista.

Considerando que la solicitud formulada y la documentación aportada por sus titulares cumplen los requisitos establecidos en el artículo 5.º de la Orden Ministerial de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22).

Resultando que, de conformidad con el artículo 4.º 1 del Real Decreto 271/1988 de 25 de marzo (B.O.E. de 29) y los artículos 5.º y 6.º de la Orden de 14 de abril de 1988 (B.O.E. del 22), en relación con el Artículo 7.1 del R.D. 2488/1978, de 25 de agosto (B.O.E. del 26 de octubre), corresponde a la Administración General del Estado la facultad de conceder estas licencias, esta Secretaría de Estado de Turismo y Comercio ha resuelto conceder el título-licencia de Agencia de Viajes Minorista a Atento Viajes S.L., con el Código Identificativo de Euskadi C.I.E. 2243 y sede social en c/ Blas Otero, n.º 16, local 8, de Bilbao.

Madrid, 16 de febrero de 2007.-El Secretario de Estado de Turismo y Comercio, P.D. (Resolución de 13 de enero de 2007), la Secretaria General de Turismo, Amparo Fernández González.

4914 *RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa, por la que se publican las becas de formación para titulados superiores.*

Mediante Orden ITC/1223/2005, de 27 de abril (B.O.E. de 6 de mayo), se aprobaron las bases reguladoras de las becas de formación para titulados superiores de la Dirección General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa. Por Resolución de 20 de noviembre de 2006 de la Secretaría General de Industria (B.O.E. de 8 de diciembre), se efectuó la convocatoria para 2007.

Cumplido el proceso de selección previsto en las bases reguladoras y resuelta la convocatoria, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, procede dar publicidad a las becas concedidas.

Becarios	N.I.F.	Importe - Euros	Periodo	Concepto
Lorenzo Baladrón Zehe.	44.445.159-M	10.000	Marzo-diciembre/2007	20.17.433M.481
Nieves Rodríguez López.	09.414.817-C	10.000	-	-
Sara Simón Penas.	76.018.801-Y	10.000	-	-
Julia Ruiz Martínez.	45.680.361-S	10.000	-	-
Ana Isabel García Álvarez.	50.112.130-Y	10.000	-	-

Madrid, 12 de febrero de 2007.-La Directora General de Política de la Pequeña y Mediana Empresa, María Callejón Fornieles.