

**10747** RESOLUCIÓN de 16 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Europhone 2000, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Europhone 2000, S.A. (Código de Convenio n.º 9014892), que fue suscrito con fecha 7 de junio de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 16 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE EUROPHONE 2000, S.A.**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

1. El presente Convenio Colectivo Interprovincial será de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a la empresa Europhone 2000, S. A.

2. Igualmente afecta a todo el personal que forma parte de la plantilla activa de Europhone 2000, S. A., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios. Se exceptuarán las personas comprendidas en el artículo 2, número 1.a) del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

3. Los trabajadores de la empresa que presten sus servicios en el extranjero, se ajustarán a las condiciones que se pacten en cada caso.

Artículo 2. *Ámbito temporal y retribuciones.*

1. El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2.006 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2007

Artículo 3. *Obligatoriedad del convenio vinculación a la totalidad.*

1. Durante la vigencia del presente convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al convenio, o por convenio sectorial estatal, cuando proceda, por tratarse de materia reservada a ese ámbito, que será efectiva a partir de la entrada en vigor de la misma.

2. Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible y serán consideradas globalmente en cómputo anual. En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación de éste Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro.

3. Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a éste Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del Trabajo por Objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores, siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la Categoría Profesional, Grupo o Grado Salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

4. La denuncia del convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

5. La denuncia será por escrito, que de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del Comité de Empresa.

6. De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado por sucesivos periodos de doce meses.

7. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio, con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia, de acuerdo con el artículo 89,2 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. *Condiciones mas beneficiosas, compensación y absorción.*

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables en su totalidad con las que, con anterioridad, rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, imperativo legal, jurisdiccional, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

2. Las percepciones salariales, efectivamente devengadas o percibidas por cada trabajador, compensarán u absorberán cualesquiera otras que pudieran corresponderles por aplicación de la normativa legal reglamentaria o convencional vigente en cada momento, cualquiera que fuera su denominación, cuantía u origen.

3. Las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o algunos conceptos retributivos o supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán efectividad práctica si, considerados aquellos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contradictorio, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 5. *Prelación de normas.*

1. Las disposiciones contenidas en el presente convenio regulan las relaciones laborales en el seno de la empresa con carácter prioritario, consideradas en su conjunto y con exclusión expresa de cualquier otro convenio, cualquiera que sea su ámbito, excepción hecha de las materias que están reservadas a la negociación sectorial estatal.

Artículo 6. *Solución de conflictos.*

1. Para la solución de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la Empresa, las partes firmantes de este Convenio se remiten y adhieren a lo dispuesto en el III ASEC publicado en el B.O.E. de 29 de enero de 2005 o a cualquier otro pacto o acuerdo que sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales pudiera darse entre la Representación Sindical y la Representación Empresarial y que sustituya al actualmente vigente.

**CAPITULO II**

**Del personal**

Artículo 7. *Inicio de la relación laboral.*

1. La contratación de trabajadores se realizará de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente, realizándose las pruebas de ingreso que la compañía considere oportunas.

2. Las incorporaciones del personal se considerarán realizadas a título de prueba, pudiendo cualquiera de las partes, durante el periodo de prueba, extinguir el contrato sin que por ello se derive obligación alguna.

3. La duración del periodo de prueba será variable, según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal titulado: 12 meses.

Personal técnico no titulado y administrativo: 3 meses.

Resto del personal: 2 meses.

El cómputo del periodo de prueba anteriormente referido, quedará suspendido mientras dure cualquiera de las situaciones previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo sustituya.

4. Lo previsto en el párrafo anterior no afectará a la duración determinada fijada en su caso en contrato de trabajo.

5. Lo previsto en el presente artículo estará supeditado a lo establecido por negociación sectorial estatal.

6. Toda contratación será comunicada al comité de empresa sin restricción alguna de cargo o actividad.

Artículo 8. *Categoría profesional.*

1. A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de salario asignado de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías que comprende
1	Especialista/ Auxiliar Administrativo/ Almacenero.
2	Técnico de Montaje C.
3	Técnico de Montaje B/ Of. 3.ª Administrativo.
4	Técnico de Montaje A/ Of. 2.ª Administrativo.
5	Jefe de Equipo de Montaje/ Of. 1.ª administrativo/ Jefe de Almacén.
6	Técnico de Sistemas N1/ Jefe de Montaje/ Secretaria.
7	Técnico de Sistemas N2/ Analista.
8	Técnico de Sistemas N3/ Ingeniero Técnico o similar.
9	Técnico de Sistemas Señor/ Jefe de Pruebas. Ingeniero Superior o similar.
10	Libre designación.

2. Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional.

#### Artículo 9. *Ascensos.*

1. La dirección de la empresa, cuando existan vacantes, promocionará al personal a puestos de mayor cualificación eligiendo a aquellas personas que reúnan las cualidades y conocimientos profesionales de acuerdo con la calificación del puesto, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias:

Titulación adecuada.  
Conocimientos del puesto de trabajo.  
Historial profesional.

2. Los representantes legales de los trabajadores colaborarán en la aplicación correcta de lo anteriormente señalado.

3. Los puestos que impliquen ejercicio de autoridad, confianza y/o mando sobre otras personas, serán de libre designación por parte de la Dirección de la empresa.

#### Artículo 10. *Ceses voluntarios.*

1. Los trabajadores / as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal titulado: 2 meses.  
Personal Técnico no titulado y Administrativo: 1 mes.  
Resto de personal: 15 días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

3. El trabajador/a que cese por cualquier causa en la empresa, devolverá las herramientas, aparatos de medida, ordenadores, teléfonos, prendas de trabajo, etc., que le hubiesen sido entregadas para el desempeño de su labor. El importe correspondiente a la falta de estos bienes de la compañía, le será deducido de la liquidación correspondiente.

#### Artículo 11. *Jubilación.*

1. La edad obligatoria será la de 65 años, siempre que el trabajador afectado por la extinción del contrato tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Cada extinción de un contrato de trabajo por jubilación se vincula a la transformación en indefinido de un contrato temporal existente o a una nueva contratación indefinida si el perfil del trabajador jubilado así lo requiere.

2. Cuando así lo acuerden la empresa y el trabajador, podrá jubilarse anticipadamente éste último, quedando obligado el empresario a sustituir a la persona que se jubile por un trabajador/a, preferentemente joven de primer empleo, o desempleado/a inscrito en el INEM, que mantendrá su Contrato de Relevo, al menos, durante el tiempo que le restara al sustituido/a para su jubilación a los 65 años.

### CAPITULO III

#### Organización del trabajo

#### Artículo 12. *Normas generales.*

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio y a la legislación vigente, corresponde de forma exclusiva al empre-

sario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades correspondientes.

2. La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo, es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores y trabajadoras. Por lo tanto, le es potestativo el adoptar cuantos sistemas de racionalización juzgue precisos para conducir a la compañía al progreso técnico, a un aumento de la competitividad y a la estabilidad de la misma, siempre que no se oponga a lo establecido en las disposiciones vigentes.

3. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras participará en la forma que en este convenio se determina, teniendo por todo ello las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta y velará porque en el ejercicio de estas facultades no se conculque la legislación vigente.

#### Artículo 13. *Asignación de medios para la producción.*

1. De manera general, los medios materiales que siendo propiedad de la compañía, se ponen a disposición de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades (materiales, herramientas y enseres, vehículo, teléfono móvil, PC portátil, etc.) deben ser aplicados exclusivamente al servicio de la misma, siendo responsabilidad del trabajador su buen uso y custodia.

2. Los costes que, como consecuencia de negligencia, mal trato o infracciones de la Ley imputables al trabajador, se originen, serán por cuenta de éste.

3. Ocasionalmente, los trabajadores podrán hacer un uso privado de los medios que se ponen a su disposición corriendo por su cuenta los costes que este uso privado origine.

4. La dirección, en el uso de sus facultades, llevará a cabo cuantas acciones considere oportunas para el control de los medios materiales y su adecuada utilización y mantenimiento.

### CAPITULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 14. *Estructura salarial.*

1. Los sueldos mínimos garantizados, a devengar con carácter bruto anual por jornada ordinaria de trabajo, para cada uno de los grupos salariales establecidos en el presente convenio, son los definidos en los siguientes artículos

#### Artículo 15. *Conceptos de remuneración.*

- Salario Convenio.
- Plus de Disponibilidad.
- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Conducción.
- Incentivo a la Producción.
- Horas Extra.
- Paga de Objetivos.
- Complemento Funcional.
- Complemento personal.

1. Los Complementos Funcional y Personal son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual.

2. Las partes firmantes del presente convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel mas bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la Empresa.

No obstante en caso de ser realizadas y no compensadas con tiempo de descanso, se abonarán, para todo el personal, a 8,50 euros si son en días laborables, 11,25 los sábados y 15,00 los festivos y domingos.

#### Artículo 16. *Salarios.*

1. Las tablas que se adjuntan al presente texto, son el resultado de incrementar en un 5 % la suma de los conceptos Salario Convenio y Plus de Calidad vigentes a 31 de diciembre de 2005. El resultado de esta operación figura como concepto de Salario Convenio y su cómputo anual se establece multiplicando por 14 el Salario Convenio Mensual.

2. Se establece un Plus de Disponibilidad que se devengará por los trabajadores a los que se asigne esta responsabilidad durante los periodos en que los lleven a efecto.

3. Se establece un Plus de Nocturnidad que se devengará por los trabajadores que realicen su actividad en horario nocturno de acuerdo con las normas relacionadas en el Artículo 17.

4. Se establece un Plus de Conducción que se devengará por los trabajadores a los que se asigne un vehículo de la compañía durante los periodos de asignación.

5. Para el 2007 las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2006, y reguladas por este convenio, se incrementarán en el IPC previsto por el gobierno para ese año.

#### Artículo 17. *Tratamientos de pluses.*

1. Plus de Nocturnidad.—Por imperativo de la actividad desarrollada, cuando el servicio al usuario final pueda verse afectado por la misma o para la subsanación de determinadas averías, es necesario realizar trabajos nocturnos entendiéndose como tales aquellos que se realizan entre las 22 y las 6 horas del día.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho periodo, recibirán un Plus de Nocturnidad con el valor establecido en la Tabla para el Cálculo de Pluses de acuerdo con las normas siguientes:

a) Trabajando en el periodo nocturno más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará el complemento por toda la jornada.

2. Plus de Disponibilidad.—Cuando a un trabajador se le asigne la responsabilidad de estar disponible para realizar alguna tarea de imprevisible planificación (acciones correctivas ante averías, generalmente), se abonará íntegramente las cantidades estipuladas en la Tabla para el Cálculo de Pluses de acuerdo con el periodo de tiempo durante el que tenga asignada esta responsabilidad, además de los devengos a que la propia intervención en sí misma genere.

3. Plus de Conducción.—Cuando a un trabajador se asigne un vehículo de la compañía percibirá un plus de conducción de acuerdo con lo establecido en el artículo 19.

#### Artículo 18. *Tablas salariales para 2006 (en Euros).*

Gr. Salarial	Salario Convenio	Total/mes	Total/año
1	632,25	632,25	8.851,50
2	654,58	654,58	9.164,12
3	677,00	677,00	9.478,00
4	712,93	712,93	9.981,02
5	763,57	763,57	10.689,98
6	831,16	831,16	11.636,24
7	899,18	899,18	12.588,52
8	978,84	978,84	13.703,76
9	1.069,31	1.069,31	14.970,34
10	1.149,62	1.149,62	16.094,68

#### Artículo 19. *Tablas 2006 para el calculo de pluses (En Euros).*

Gr. Salarial	Mes	Día	Hora
1	99,36	4,97	0,62
2	102,86	5,14	0,64
3	106,39	5,32	0,67
4	112,03	5,60	0,70
5	119,99	6,00	0,75
6	130,61	6,53	0,82
7	141,30	7,07	0,88
8	153,82	7,69	0,96
9	168,04	8,40	1,05
10	N.A.	N.A.	N.A.
Plus de Disponibilidad	150,00	5,00	N.A.
Plus de Conducción	20,00	1,00	

#### Artículo 20. *Pagas extraordinarias.*

1. Los empleados de la empresa tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias cada año, siendo el importe de cada una el correspondiente a una mensualidad completa, incluyendo el Salario Convenio y el Complemento Personal.

El pago se efectuará en la segunda quincena de los meses de Julio y Diciembre, salvo acuerdos individuales en los que se opte por el pago mensual prorrateado.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las pagas extraordinarias prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado y según su devengo semestral.

3. Con la nómina de Marzo se abonará al personal perteneciente al colectivo del Sistema de Trabajo por Objetivos la paga de objetivos obtenida según los resultados del año anterior.

## CAPITULO V

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

#### Artículo 21. *General.*

1. La jornada de trabajo durante la vigencia de este convenio será de 1.760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Los días no laborables serán los establecidos en los Calendarios Laborales Oficiales de las distintas Comunidades del Estado Español a los que se sumarán todos los sábados del año.

3. Por razones justificadas del aumento o disminución de la actividad empresarial, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse variaciones en la jornada diaria.

#### Artículo 22. *Distribución de la jornada.*

1. Dadas las especiales características de la actividad a desarrollar en la empresa, dependiente en todo momento de los servicios encargados por los clientes, de las fechas de entrega, de los horarios de acceso a los domicilios de los clientes y de las condiciones climatológicas o de iluminación natural, el personal realizará su trabajo en un horario flexible y adaptado a las características de la actividad a desarrollar en cada momento.

2. El horario de cada día, (especialmente en el caso de recepción de materiales e intervenciones ante averías) se determinará por la línea de mando de acuerdo con las necesidades de los servicios solicitados por los clientes, pudiéndose desarrollar el trabajo desde las cero a las veinticuatro horas de cada día.

3. La necesidad de realización de jornadas u horarios irregulares será comunicada a los trabajadores con la mayor antelación posible, una vez que la empresa tenga conocimiento por el cliente de la necesidad de prestar el servicio.

4. La aplicación de jornadas irregulares no implicará variación alguna en la forma de retribución pactada en el convenio, abonándose, por tanto, las retribuciones económicas de igual manera que en los periodos de jornada regular.

5. La aplicación de jornadas irregulares estará limitada por los descansos entre jornadas y los descansos semanales legalmente establecidos, los cuales podrán computarse en periodos de catorce días.

6. Sin perjuicio de lo establecido en puntos anteriores y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se establecerá una jornada regular con las siguientes características:

**Jornada continuada.**—La jornada de trabajo es de siete horas y treinta minutos de trabajo efectivo para cada uno de los días hábiles establecidos en el calendario laboral aplicable, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada. Generalmente esta jornada se realizará de 7,30 a 15,15 horas.

**Jornada partida.**—La jornada de trabajo es de ocho horas netas de trabajo efectivo, con una interrupción de una hora para efectuar la comida. Esta jornada se aplicará a todo el personal de administración y generalmente se realizará de 9 a 14 y de 15 a 18 horas.

Cuando se realice esta jornada o en los casos de jornada continuada en los que por necesidades del trabajo sea preciso una prolongación de la misma, los gastos de comida serán por cuenta de la empresa.

Cuando estas comidas se realicen en establecimientos no concertados, la compañía abonará al trabajador la cantidad de 8,50 Euros por cada uno de los días en los que se produzca esta situación. Esta compensación es incompatible con la percepción de suplidos por viajes interurbanos y retornos.

#### Artículo 23. *Licencias retribuidas.*

1. El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos que establece el artículo 37.<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores:

- Quince días naturales en caso de matrimonio
- Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado de domicilio
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal
- Para realizar funciones sindicales en los términos establecidos legalmente.

**Artículo 24. Vacaciones.**

1. Todo el personal tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones.
2. El periodo de disfrute de vacaciones será fijado de mutuo acuerdo entre la Dirección y el trabajador, preferentemente durante el periodo estival.
3. Teniendo en cuenta que habrán de prevalecer los intereses derivados de las necesidades de los clientes, por acuerdo entre las partes, trabajador y empresa, podrán establecerse meses distintos a los fijados para el disfrute de la totalidad de las vacaciones, por lo que se podrá optar por 22 días laborables.
4. Cuando el empleado deje de prestar sus servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondan.
5. La Incapacidad Temporal sobrevenida una vez comenzadas las vacaciones, no interrumpirá el cómputo de las mismas.
6. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcionales al tiempo de servicio prestado. A estos efectos, el tiempo de servicio efectivo empieza a contarse desde el día 1 de Agosto de cada año hasta el 31 de Julio del año siguiente.

**CAPITULO VI****Desplazamiento****Artículo 25. General.**

1. Es imperativo de la actividad de la empresa, que los empleados realicen su trabajo en el domicilio del cliente, constituyendo dicho domicilio el lugar de trabajo habitual del empleado, siendo éste itinerante y pudiendo estar ubicado en cualquier lugar del territorio del Estado español o extranjero.
  2. Los desplazamientos implicarán el abono de las compensaciones que, como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la compañía, originen gastos de desplazamientos, manutención, estancia y demás, que tienen el carácter de suplidos por cuenta de ésta.
- La estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje, serán las siguientes:

**Artículo 26. Desplazamiento.**

1. Se refiere al supuesto de que el trabajador realiza su actividad en un centro de trabajo fijo o en las dependencias de la Compañía, o si la actividad es itinerante, inicia y termina su jornada laboral completa, en un centro de trabajo dentro de la población en la que éste tiene establecida su localidad y en poblaciones situadas en un radio de hasta 10 kms de la misma.
- En estos casos no se devengará compensación alguna por tal concepto.
2. -En los casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos, siempre que no utilice vehículo de la compañía.

**Artículo 27. Desplazamientos interurbanos en el día.**

1. Se refiere al supuesto en que el trabajador desarrolla su trabajo en un punto situado fuera de la población en que se encuentra ubicada su localidad, pero no pernocta fuera del mismo ni está incluido en lo establecido en el artículo 26 punto 1 anteriormente citado.
- En este caso, cuando el trabajador utilice el vehículo propio, se abonarán los kms que de acuerdo con lo establecido en los artículos 26 y 30, corresponda a cada desplazamiento.

**Artículo 28. Viajes interurbanos.**

1. Se refiere al supuesto de viajes a poblaciones situadas a más de 100 kms de su localidad, en las que el trabajador, como norma general, tiene que pernoctar fuera de la misma.
2. Excepcionalmente, y de acuerdo con línea de mando, tendrán la consideración de Viajes Interurbanos los desplazamientos de menos de 100 kms, en los que por circunstancias especiales fuera necesario pernoctar.
3. Los gastos de transporte serán por cuenta de la compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que éste haya incurrido.

4. La compensación por todos los conceptos, excluidos los gastos de transporte, será, para cada uno de los días del viaje:

Península: 48,00 Euros.  
Islas, Ceuta, Melilla y P. de Andorra. 50.39 Euros.

**Artículo 29. Retorno a la localidad.**

1. Cuando el trabajador retorna a su localidad tras un desplazamiento interurbano, será compensado por los conceptos y cuantías siguientes:  
Gastos de transporte: según recorrido y medio utilizado.  
Gastos de comidas, si se producen  
Horas de viaje si se realizan fuera de la jornada de trabajo.  
Las horas de viaje anteriores se abonarán a 5,05 euros.

**Artículo 30. Uso del vehículo propio / vehículo de la compañía.**

1. Es imperativo de la actividad de la compañía que los desplazamientos se realicen de manera ágil, eficaz y coordinada para cada equipo de trabajo.  
En este sentido, la línea de mando organizará los desplazamientos atendiendo a los siguientes requerimientos:  
Siempre que sea posible se utilizarán vehículos de la compañía.  
Los desplazamientos realizados por motivos de trabajo en automóvil propio, serán compensados con 0,21 Euros por kilómetro.

**CAPITULO VII****Disposiciones varias****Artículo 31. Ropa de trabajo.**

1. A los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en secciones que implique un desgaste superior al normal, se le facilitarán monos o prendas adecuadas al trabajo que realizan una vez al año.
2. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie, en régimen de lluvias frecuentes, así como también a las que tuvieren que actuar en lugares encharcados o fangosos.

**Artículo 32. Paga de beneficios.**

1. Se crea una comisión paritaria para el establecimiento y aplicación de un Sistema de Participación en los Beneficios.

**Artículo 33. Comisión paritaria de vigilancia.**

1. Para la resolución de cuantas dudas y divergencias pueden surgir entre las partes obligadas, así como de las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de las estipulaciones establecidas en el presente convenio, se crea una comisión paritaria de vigilancia que será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia de su cumplimiento.  
Las funciones específicas de la comisión serán las siguientes:
  - a) Interpretación del convenio.
  - b) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos por las partes a su consideración.
  - c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
  - d) Determinar los tramos y cantidades a aplicar a los conceptos salariales distintos al Salario Convenio.
  - e) Estudiar las peticiones de revisión de categorías.

2. La citada comisión estará formada por 1 representante de la Empresa y 1 representante de los trabajadores.

**Artículo 34. Delegados de prevención.**

1. En cumplimiento con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, Prevención de Riesgos Laborales:
  - a) Los delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.
  - b) Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de dicha ley.

Artículo 35. *Comité de empresa.*

1. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocerá al comité de empresa las siguientes funciones:

- a) Ser informado trimestralmente, sobre la evolución general del sector.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance.
- c) Recibir información previa sobre la reestructuración de la plantilla, traslados de las instalaciones o planes profesionales.
- d) Recibir información previa sobre la implantación de sistemas de organización del trabajo.
- e) Recibir información previa sobre las fusiones, absorciones o modificaciones del status jurídico de la empresa.
- f) Ser informado sobre sanciones impuestas por faltas graves.
- g) Ser informado sobre el índice de absentismo y sus causas.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos.
- b) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- d) El comité velará no solo, por que en los procesos de selección de personales se cumplan la normativa vigente, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de trato por razones de sexo y fomento de una política racional del empleo.

Madrid, 7 de junio de 2006.—Por Europhone 2000, S.A., Sebastián Guerrero Ramos, José Barroso Sánchez, Begoña Aguirregaviria Santamaría.—Por la representación sindical, Alfredo Martín Molina, Julián Parra Macías, José María Manjón Torres.

**10748** RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux Airport España, S. A., y JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L. (Código de Convenio n.º 9015503), que fue suscrito, con fecha 19 de marzo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra 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, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 14 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA JC DECAUX ESPAÑA, S. L. U., JC DECAUX PUBLICIDAD LUMINOSA, S. L., Y JC DECAUX AIRPORT ESPAÑA, S. A.**

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones de trabajo en las empresas JC Decaux España, S. L., JC Decaux Publicidad Luminosa, S. L., y JC Decaux Airport, S. A.

No obstante lo anteriormente dicho, se podrán adherir las empresas que tengan relación con JC Decaux España, 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, constitui-

das 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.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las condiciones de trabajo entre JC Decaux España, S. L. U., JC Decaux España, S. L., JC Decaux Publicidad luminosa, S. L., y JC Decaux Airport, S. A., 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 hasta que no sea sustituido por un nuevo convenio. Agotada la misma, sin que se hubiera producido denuncia expresa, se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos.

En caso de que la mencionada denuncia 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 hasta la firma de un nuevo convenio que se regularizará con carácter retroactivo.

Artículo 5. *Indivisibilidad.*

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

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 con contrato de trabajo con carácter fijo o indefinido anterior al 31-12-94.

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 pre-