

Salario base anual	Capital asegurado
Entre 6.000,00 y 12.000,00 € .....	6.000,00 €
Entre 12.000,00 y 18.000,00 € .....	12.000,00 €
Entre 18.000,00 y 24.000,00 € .....	18.000,00 €
Entre 24.000,00 y 30.000,00 € .....	24.000,00 €
Entre 30.000,00 y 36.000,00 € .....	30.000,00 €
De 36.000,00 € en adelante .....	36.000,00 €

#### Artículo 41. *Incapacidad Laboral Transitoria.*

41.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, Prevención Outsourcing, S. L., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del Salario Base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el período de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

41.2 El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 42. *Seguridad y Salud Laboral.*

##### 42.1 Principios Generales.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que Prevención Outsourcing, S. L. pone a su alcance.

En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente, la empresa está obligada a garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores.

El trabajador tiene el deber y la obligación de velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, el empleado debe hacer uso de forma obligatoria de los equipos de protección individual que la empresa le facilita, además antes de comenzar los trabajadores deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación que serán de obligado cumplimiento.

##### 42.2 Vigilancia de la salud.

El empresario garantiza a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo según lo dispuesto en el art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### Disposiciones transitorias.

#### Artículo 43. *Concurrencia.*

43.1 El presente Convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el art. 3.º, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 44. *Garantías Personales.*

44.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## 17998 *RESOLUCIÓN de 1 de octubre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Yell Publicidad, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.).*

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la empresa Yell Publicidad, S.A. (antes, Telefónica Publicidad e Información, S.A.) (Código de Convenio n.º 9001252) que fue suscrito, con fecha 21 de junio de 2007, 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 Intercentros, 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, 1 de octubre de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### XI CONVENIO COLECTIVO DE YELL PUBLICIDAD, S.A.

#### TÍTULO I

#### Disposiciones de carácter general

#### CAPÍTULO I

#### Principios generales

#### Artículo 1. *Declaración.*

La incorporación de la Empresa al Grupo Yell ha supuesto un hito en la actividad de la compañía y, por consiguiente, en la de sus trabajadores. La redefinición de objetivos en función del negocio principal ha venido acompañado de una nueva cultura corporativa. La existencia de un Código Ético de Grupo garantiza un marco de conducta general para todos los integrantes de la Empresa.

La Compañía pretende consolidar y garantizar el nivel de empleo global, adaptándolo a las necesidades organizativas y funcionales que la situación competitiva demanda, manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otra parte, la reciente publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha hecho necesaria la revisión de determinados artículos del convenio colectivo anterior, para su adaptación a la nueva normativa, creándose una Comisión de Igualdad de Oportunidades para la realización y aplicación del Plan de Igualdad en la Empresa.

Por todos estos motivos, la Comisión Negociadora del XI Convenio Colectivo de Yell Publicidad, S.A., integrada por la Representación Social designada por el Comité Intercentros y la Representación de la Empresa, ha aprobado el presente Convenio.

#### Artículo 2. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con seis miembros designados por la Dirección y otros seis designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Sus funciones son las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de las cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Realizar el seguimiento de las medidas y procesos que se implanten en la empresa, proponiendo los cambios necesarios en función de los resultados.
- Colaborar en la elaboración de los nuevos grupos laborales.

2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo, en el plazo máximo de treinta días.

3. La Comisión se reunirá, en el plazo máximo de diez días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus Representantes. Con carácter ordinario se reunirá una vez cada dos meses.

En el seno de la Comisión Paritaria, se podrán crear cuantas Comisiones se consideren necesarias previa aprobación de las mismas por el Comité Intercentros.

4. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador al ejercicio de las acciones pertinentes ante la jurisdicción social, frente a los acuerdos o interpretaciones que pudiesen ser contrarios a sus intereses.

#### Artículo 3. *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actuales en vigor en la Empresa.

Si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la «condición más beneficiosa». No obstante, todos los derechos en curso de adquisición y las expectativas de derecho pasarán a regirse por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no siendo de aplicación el convenio precedente a estos efectos.

Sin perjuicio de ello, se mantienen vigentes:

En todos sus términos, el Acuerdo II del desarrollo del IX Convenio Colectivo sobre compensación por antigüedad futura, de fecha 20 de marzo de 2001, formalizado entre la Empresa y el Comité Intercentros.

El Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros sobre Oficina Virtual de fecha 23 de octubre de 2003, debiendo ser voluntaria la adhesión del trabajador a dicho sistema virtual.

#### Artículo 4. *Absorción.*

Las mejoras de orden económico, funcional, de organización del trabajo y las relativas a la de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento y que incidieran sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo, en cuanto éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, sólo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

#### Artículo 5. *Vinculación.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico, y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, de jornada, calendario laboral, y demás a las que se confiere carácter no normativo. En el caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia acordará, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de la norma, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

#### Artículo 6. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el BOE de 29 de enero de 2005, cuyo texto y el de su reglamento de aplicación se incorporan al presente Convenio Colectivo, formando parte del mismo.

## CAPÍTULO II

### Ámbitos de aplicación

#### Artículo 7. *Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que la Empresa mantiene o mantenga en el futuro.

El trabajo que pudieran prestar en el extranjero los trabajadores españoles contratados en España se regulará por el correspondiente contrato formalizado al efecto. En todo caso, el trabajador gozará de los derechos que le pudieran resultar más favorables.

#### Artículo 8. *Personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa, con expresa exclusión de:

1. Los de Alta Dirección comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.

2. Los Directores Generales, Directores y Gerentes.

3. El personal técnico a quien se encomiende algún servicio o trabajo determinado, sin continuidad en la función ni sujeción a jornada, salvo que de su relación dimane que es trabajador a tiempo parcial.

#### Artículo 9. *Temporal.*

1. El presente Convenio entra en vigor el día 01/01/2007, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de las dietas, compensación por comidas y locomociones que se aplicarán con efectos desde la fecha en que haya sido firmado este Convenio.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el 31 de marzo de 2011. Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones antes de la fecha indicada de finalización de vigencia.

3. Cualquiera de las partes firmantes podrá adelantar la denuncia del presente Convenio al 31 de marzo del 2010. En caso de no ser ejercitada dicha opción, este Convenio queda denunciado con efectos 15 de marzo de 2011.

## TÍTULO II

### Organización del trabajo y grupos laborales

#### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 10. *Facultad de organización.*

La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un programa técnico y económico de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ET), la Empresa informará al Comité Intercentros, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de los proyectos que tenga previsto realizar sobre las materias contempladas en el párrafo anterior.

#### Artículo 11. *Plantilla general de personal.*

Antes del 10 de mayo de cada año y referido al 31 de marzo del año anterior, la Empresa dará a conocer la plantilla general del personal, así como la previsión de vacantes de cada uno de sus centros de trabajo.

Esta información estará expuesto en los tableros de anuncios de cada centro de trabajo, por un período de treinta días y tendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, número de empleado, fecha de ingreso en la Empresa, cargo, categoría y antigüedad en la misma.

La Dirección de la Empresa enviará copia de esta información al Comité Intercentros, Comités de Centro, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales.

Cualquier error existente deberá ser notificado por el trabajador afectado a la Dirección de Recursos Humanos, que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

La Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas técnicas, organizativas, productivas y de innovaciones tecnológicas no podrá ser causa de baja en la empresa, salvo que se den las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sobre la previsión de vacantes y puestos de nueva creación se informará de la fecha aproximada de cobertura. La Dirección de la Empresa elaborará un Plan de Empleo, con la previsión aproximada de las nuevas contrataciones, del que se dará traslado a la Representación Social.

## CAPÍTULO II

**Clasificación profesional**Artículo 12. *Principio.*

El personal fijo de plantilla se clasificará en grupos y dentro de cada uno de ellos en categorías profesionales. El personal eventual, fijo de carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, será asimilado a una categoría profesional que contemple el presente Convenio.

Artículo 13. *Grupos laborales.*

Se establecen los siguientes grupos laborales y categorías profesionales:

## Grupo Primero:

Jefaturas:

## Subgrupo 1 (n-1):

- 1.1.1 Jefe de Departamento.
- 1.1.2 Jefe Mayor.
- 1.1.3 Jefe de Primera.
- 1.1.4 Jefe de Segunda.
- 1.1.5 Jefe de Tercera.

## Subgrupo 2 (n-2):

- 1.2.1 Encargado de Negociado Mayor.
- 1.2.2 Encargado de Negociado de Primera.
- 1.2.3 Encargado de Negociado de Segunda.

## Grupo Segundo:

Técnicos:

## Subgrupo 1-Titulados Facultativos de Grado Superior:

- 2.1.1 Titulado Mayor de G. S.
- 2.1.2 Titulado de Primera de G. S.
- 2.1.3 Titulado de Segunda de G. S.

## Subgrupo 2-Titulados Facultativos de Grado Medio:

- 2.2.1 Titulado Mayor de G. M.
- 2.2.2 Titulado de Primera de G. M.
- 2.2.3 Titulado de Segunda de G. M.

## Subgrupo 3-Analistas:

- 2.3.1 Analista de Sistemas Senior de 1.<sup>a</sup>
- 2.3.2 Analista de Sistemas Senior de 2.<sup>a</sup>
- 2.3.3 Analista de Sistemas Junior de 1.<sup>a</sup>
- 2.3.4 Analista de Sistemas Junior de 2.<sup>a</sup>
- 2.3.5 Analista Programador de 1.<sup>a</sup>
- 2.3.6 Analista Programador de 2.<sup>a</sup>

## Subgrupo 4-Programadores:

- 2.4.1 Programador Senior de 1.<sup>a</sup>
- 2.4.2 Programador Senior de 2.<sup>a</sup>
- 2.4.3 Programador Junior de 1.<sup>a</sup>
- 2.4.4 Programador Junior de 2.<sup>a</sup>
- 2.4.5 Programador de Entrada.

## Subgrupo 5-Operadores:

- 2.5.1 Operador de Sistemas Mayor.
- 2.5.2 Operador de Sistemas de 1.<sup>a</sup>
- 2.5.3 Operador de Sistemas de 2.<sup>a</sup>
- 2.5.4 Operador de Sistemas de Entrada.

## Grupo Tercero:

Ventas (n-3):

- 3.1.1 Promotor.
- 3.1.2 Promotor de Entrada.

## Grupo Cuarto:

Administrativos:

## Subgrupo 1:

- 4.1.1 Administrativo Grupo 1 A.
- 4.1.2 Administrativo Grupo 1 B.
- 4.1.3 Administrativo Grupo 2 A.
- 4.1.4 Administrativo Grupo 2 B.
- 4.1.5 Administrativo Grupo 3 A.
- 4.1.6 Administrativo Grupo 3 B.

## Subgrupo 2:

- 4.2.1 Oficial Administrativo Mayor.
- 4.2.2 Oficial Administrativo de Primera.
- 4.2.3 Oficial Administrativo de Segunda.
- 4.2.4 Auxiliar Administrativo de Primera.
- 4.2.5 Auxiliar Administrativo de Segunda.

## Grupo Quinto:

Oficios Varios:

- 5.1.1 Oficial de Oficios Varios Mayor.
- 5.1.2 Oficial de Oficios Varios de Primera.
- 5.1.3 Oficial de Oficios Varios de Segunda.
- 5.1.4 Auxiliar de Oficios Varios de Primera.
- 5.1.5 Auxiliar de Oficios Varios de Segunda.

## Grupo Sexto:

Edificios:

- 6.1.1 Conserje Mayor.
- 6.1.2 Conserje de Primera.
- 6.1.3 Conserje de Segunda.
- 6.1.4 Ordenanza de Primera.
- 6.1.5 Ordenanza de Segunda.

Notas:

(N-1) Este Subgrupo se considera a extinguir y se mantendrá en tanto existan trabajadores con esta categoría.

(N-2) El acceso a este Subgrupo lo será por concurso-oposición o por opción de ocupar durante cuatro años cargo gratificado de libre designación. En todo caso, se ingresará en el Subgrupo por la categoría inferior.

(N-3) Los vendedores adscritos al Grupo Tercero (Ventas) del X Convenio Colectivo de la Empresa serán encuadrados en estas nuevas categorías, en razón de su antigüedad en la empresa y en las funciones que desempeñan o para las que hayan sido contratados. Los vendedores que antes de la entrada en vigor del Sistema Retributivo para la fuerza de ventas al que se refiere la disposición adicional cuarta e de este Convenio que estuvieran adscritos a otros grupos laborales diferentes del Grupo de Ventas conservarán su actual categoría a título personal, sin que ello suponga modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se crea una Comisión Paritaria de Grupos Laborales, formada por miembros de la Empresa y de la Representación Social en composición proporcional a la existente en el Comité Intercentros con objeto de establecer una nueva clasificación de grupos laborales y categorías profesionales, disminuyendo su número y adaptándolos a las nuevas necesidades de la Empresa. Ambas partes se comprometen a tener una propuesta concreta de clasificación profesional antes del 31 de marzo del 2010.

## TÍTULO III

**Ingreso y promoción**

## CAPÍTULO I

**Ingreso**Artículo 14. *Condiciones de ingreso.*

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reingreso de las excedencias voluntarias, en concordancia con el Artículo 42 del Convenio y, posteriormente, se agotarán las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

a) En el Área de Sistemas y en el Área de Productos Electrónicos e Internet, cuando se necesiten cubrir plazas con carácter de urgencia, la Dirección de la Empresa podrá contratar personal técnico cualificado, con la celeridad que las circunstancias lo aconsejen, sin más limitaciones ni requisitos que los establecidos en la legislación vigente y con la oportuna información a la Representación Social.

b) El ingreso de nuevo personal dependerá exclusivamente de la Dirección de la Empresa, con la oportuna información a la Representación Social.

c) Todas las contrataciones efectuadas por la Empresa de personal con funciones que no sean de dirección o gerencia podrán ser comprobadas por la Comisión de Verificación, que se constituya en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

d) La Comisión de Verificación tendrá como objetivo comprobar que se respetan por la Empresa los criterios de contratación requeridos en las ofertas de empleo que se publiquen.

Quienes con anterioridad a la fecha del correspondiente concurso-oposición hubieran trabajado un total de más de tres meses, en el período del último año anterior a la publicación del mismo, y para el Área a la cual estuvo desempeñando sus funciones con carácter eventual, fijos o periódicos con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, becarios o trabajadores de ETT, mantendrán el derecho preferente para el ingreso en la Empresa, mediante el concurso-oposición.

#### Artículo 15. *Período de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

Personal Técnico: 5 meses

Personal Grupo Ventas: Dadas las características inherentes al desempeño del puesto, la duración de una campaña de ventas y la necesidad de llevar a cabo un período de formación adecuado que permita al trabajador adquirir la experiencia que como vendedor debe poseer, se establece para el personal de este Grupo un período de prueba de 1 año.

Personal Grupos Administrativo y de Oficinas Varios: 2 meses

Personal de Grupo de Edificios: 15 días

Durante estos períodos, ambas partes son libres de resolver el contrato sin indemnización de ninguna clase. Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el contrato de trabajo computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

## CAPÍTULO II

### Promoción

#### Artículo 16. *Clases de promoción.*

Se define como promoción el cambio de una categoría inferior a otra superior, dentro o fuera de su grupo laboral o la designación para ocupar un cargo. Se producirá de alguna de las siguientes formas:

a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto.

b) Por años de servicio en la Empresa y en la categoría, según las escalas recogidas en el artículo 17.

c) Por elección de la Empresa para ocupar un cargo de libre designación. A estos efectos se entiende por cargos de libre designación los siguientes:

Jefes de Venta.  
Jefes de Grupo.  
Jefes de Recursos.  
Expertos.

Estos cargos volverán a su categoría de procedencia en los supuestos de cese voluntario o por decisión de la Empresa.

#### Artículo 17. *Plazos de promoción.*

El efecto de los ascensos por antigüedad será a partir del día 1 del mes siguiente a aquél que se cumplen los plazos.

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, todo cambio de grupo laboral lo será por concurso-oposición, y supondrá el ingreso en el nuevo grupo, por la categoría correspondiente a la establecida en el mencionado concurso-oposición.

Los incrementos salariales por cambio de categoría se producirán aún cuando no se pacten otros aumentos salariales.

El cálculo de la categoría por antigüedad, como consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se determinará mediante el cómputo de los plazos previstos de permanencia en cada categoría que se indican a continuación:

Grupo Primero:

Jefaturas:

Subgrupo 1:

Jefe de Tercera: Permanencia durante 9 años y pasa a Jefe de Segunda: Permanencia durante 9 años y pasa a Jefe de Primera: Permanencia

durante 9 años y pasa a Jefe Mayor: Permanencia durante 9 años y pasa a Jefe Departamento.

Subgrupo 2:

Encargado de Negociado de Segunda: Permanencia durante 9 años y pasa a Encargado de Negociado de Primera: Permanencia durante 9 años y pasa a Encargado de Negociado Mayor: Grupo Segundo.

Técnicos:

Subgrupo 1-Titulados Facultativos de Grado Superior.

Titulado de Segunda: Permanencia durante 8,5 años y pasa a Titulado de Primera: Permanencia durante 9 años y pasa a Titulado Mayor.

Subgrupo 2-Titulados Facultativos de Grado Medio.

Titulado de Segunda: Permanencia durante 8,5 años y pasa a Titulado de Primera: Permanencia durante 9 años y pasa a Titulado Mayor.

Subgrupo 3-Analistas:

Analista Programador de 2.ª: Permanencia durante un año y pasa a Analista Programador de 1.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Analista de Sistemas Junior de 2.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Analista de Sistemas Junior de 1.ª: Permanencia durante 3 años y pasa a Analista de Sistemas Senior de 2.ª: Permanencia durante 4 años y pasa a Analista de Sistemas Senior de 1.ª

Subgrupo 4-Programadores:

Programador de Entrada: Permanencia durante 6 meses y pasa a Programador Junior de 2.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Programador Junior de 1.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Programador Senior de 2.ª: Permanencia durante 3 años y pasa a Programador Senior de 1.ª

Subgrupo 5-Operadores de Sistemas:

Operador de Sistemas de Entrada: Permanencia durante 6 meses y pasa a Operador de Sistemas de 2.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Operador de Sistemas de 1.ª: Permanencia durante 4 años y pasa a Operador de Sistemas Mayor.

Grupo Tercero:

Ventas:

Promotor de Entrada: Permanencia durante 2 años y pasa a Promotor.

Grupo Cuarto:

Subgrupo 1 (n-1):

Grupo 3 B: Permanencia durante 1,5 años y pasa a Grupo 3 A: Permanencia durante 3 años y pasa a Grupo 2 B: Permanencia durante 4 años y pasa a Grupo 2 A: Permanencia durante 5,5 años y pasa a Grupo 1 B: Permanencia durante 6 años y pasa a Grupo 1 A.

(n-1) Alcanzando un determinado nivel por concurso-oposición solamente podrá tener lugar un ascenso por transcurso del tiempo, sin perjuicio de que por un nuevo concurso-oposición pueda accederse a otro nivel superior.

Subgrupo 2:

Auxiliar Administrativo de 2.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Auxiliar Administrativo de 1.ª: Permanencia durante 5 años y pasa a Oficial Administrativo de 2.ª: Permanencia durante 8 años y pasa a Oficial Administrativo de 1.ª: Permanencia durante 10 años y pasa a Oficial Administrativo Mayor.

Grupo Quinto:

Oficinas Varios:

Auxiliar de Oficinas Varios de 2.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Auxiliar de Oficinas Varios de 1.ª: Permanencia durante 5 años y pasa a Oficial de Oficinas Varios de 2.ª: Permanencia durante 8 años y pasa a Oficial de Oficinas Varios de 1.ª: Permanencia durante 10 años y pasa a Oficial de Oficinas Varios Mayor.

Grupo Sexto:

Edificios:

Botones: Al cumplir la edad de 18 años pasarán automáticamente a Ordenanza de 2.ª: Permanencia durante 2,5 años y pasa a Ordenanza de 1.ª: Permanencia durante 5 años y pasa a Conserje de 2.ª: Permanencia

durante 8 años y pasa a Conserje de 1.ª: Permanencia durante 10 años y pasa a Conserje Mayor.

#### Artículo 18. *Convocatorias para cubrir vacantes.*

Cuando la Dirección estime necesario cubrir una vacante o un puesto de nueva creación, establecerá, excepto en los casos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 14, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que deberá incluir como mínimo los siguientes aspectos:

- Categoría del puesto de trabajo.
- Unidad de adscripción.
- Formación.
- Programa de materias y/o pruebas técnicas.
- Salario bruto a percibir y gratificación si procede.
- Plazos, lugar y fecha de la selección.
- Centro para el que se concursa.
- Fecha de incorporación.

Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto opositado, con vigencia igual al período de prueba estipulado.

Número de plazas.

Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que en su caso, han de ser tenidos en cuenta en la selección.

Definición de funciones.

Procedimientos y plazos de reclamación e impugnación.

La Empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los centros de trabajo.

Previamente, la Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo e informando a los Representantes de los Trabajadores, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de igual categoría.

Las convocatorias estarán sujetas al siguiente orden de prelación:

- 1.º Los trabajadores que cumplan las condiciones de este artículo.
- 2.º De acuerdo a las solicitudes existentes, serán preferentes las que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 19 del Convenio.
- 3.º Las solicitudes de grupos preferentes, para todas aquellas que al trabajador le suponga una promoción.

El trabajador que obtenga plaza mediante convocatoria deberá permanecer 12 meses en el centro de trabajo para el que fue elegido, sin posibilidad de presentarse a traslado a otros centros.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que hubiesen obtenido plaza en la misma convocatoria o en las convocatorias habidas en un plazo de tres meses podrán permutar entre sí sus respectivas plazas.

Cuando existan solicitudes de empleados estas se examinarán en primer lugar. De no cubrirse las vacantes existentes, se celebrará otra selección en la que únicamente participará el personal externo.

#### Artículo 19 *Traslados.*

1. Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que ocupen plaza fija, siempre que se haya superado el período de prueba, siendo preferente los de la unidad que convoque la vacante.
- b) Estar destinado en un centro distinto al de la plaza vacante convocada.
- c) Tener la misma categoría laboral que la de la plaza convocada.
- d) Subsidiariamente, podrán optar a traslados los trabajadores contratados temporalmente, siempre que hayan superado el período de prueba.

2. El concurso de traslado se resolverá valorando, en primer lugar, el no haber realizado ninguno anteriormente. En segundo lugar, será preferente el que hubiese efectuado un traslado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose en cuenta la antigüedad en la categoría; en caso de igualdad, la antigüedad será el factor determinante para la adjudicación.

3. La adjudicación del traslado será preferente ante cualquier concurso-oposición.

4. Tendrán preferencia en cualquier concurso-oposición los que hayan sido objeto de un traslado forzoso por cualquier causa, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo. Sin perjuicio de ello, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, sobre cualquier otro, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

5. Anualmente, se establecerá una lista de posibles candidatos a trasladar, con el fin de facilitar y agilizar los trámites para la resolución del concurso de traslado. En esta lista cada candidato podrá solicitar un máximo de dos centros de trabajo, condicionándose su solicitud a que no surja otro traslado preferente al publicarse la convocatoria y a su ratificación del traslado cuando le corresponda.

#### Artículo 20. *Publicación de vacantes y presentación de instancias.*

Las convocatorias para cubrir nuevos puestos de trabajo serán publicadas con la máxima difusión en los centros de trabajo. Se notificarán al INEM u Organismos Oficiales competentes en caso de vacantes que se cubran con personal externo, indicándose el número de plazas y el lugar de obtención de las bases de la convocatoria.

Los aspirantes presentarán la instancia según modelo que se adjunte en la convocatoria.

El tiempo máximo para la presentación de la solicitud no podrá ser superior al tiempo determinado en la convocatoria.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la resolución de la convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

#### Artículo 21. *Determinación de las pruebas de selección.*

Será facultad de la Dirección la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria.

Las pruebas para la selección de personal podrán consistir, y de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Exámenes de méritos.
- Experiencia profesional.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil definido para el puesto de trabajo a cubrir.

#### Artículo 22. *Calificación de las pruebas.*

La calificación de las pruebas será realizada por la Dirección de la Empresa atendiendo a la valoración conjunta de las características de los diferentes candidatos.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador del sexo que se encuentre menos representado en el grupo profesional al que se refiere la convocatoria, y si persistiera la igualdad entre dos del mismo sexo, prevalecerá el de más antigüedad en la Empresa.

#### Artículo 23. *Período de prueba para promociones.*

El período de prueba para promociones del personal de la Empresa se hará público en la convocatoria correspondiente. Durante este período, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente a la categoría alcanzada.

Si durante el período de prueba, la Empresa estimase que el candidato no se adaptara al puesto de trabajo informará a los Representantes de los Trabajadores de las causas que han concurrido para no superar el período de prueba.

En el supuesto de que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo no lo consolidara podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen, en el caso de existir vacante en el mismo o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proporcionarle, en las mismas condiciones anteriores.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de prueba. En el supuesto que no le interese, pasará el siguiente.

#### Artículo 24. *Preaviso por baja voluntaria.*

En el caso de baja voluntaria en la Empresa el trabajador deberá notificar a la misma con una antelación mínima de quince días la extinción del contrato de trabajo. En el caso de no respetarse el preaviso, la Empresa descontará al trabajador el salario correspondiente a los días de preaviso incumplido de la liquidación que le pudiera corresponder.

#### Artículo 25. *Contratación de trabajadores minusválidos.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26. *Trabajos de cualificación superior.*

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses, el personal podrá ser destinado a un puesto de cualificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Cuando el tiempo de desempeño de un puesto de categoría superior exceda de un mes, y antes de que llegue a los seis meses, la plaza de categoría superior debe ser ofertada en convocatoria, excepto en los casos de incapacidad temporal o cualquier otro que suponga reserva del puesto de trabajo.

En los casos que impliquen cambio de residencia, al trabajador se le aplicarán las condiciones económicas de la comisión de servicio.

Artículo 27. *Formación profesional y perfeccionamiento.*

En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la Empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

1. Cursos de Formación.—La Empresa y los trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores y fomentar la acción formativa del personal, contando que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural, a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la Empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la Empresa, con la colaboración de la Representación Social, al objeto de que todo el personal tenga acceso a dichos cursos. La Empresa publicará los distintos cursos a realizar y condiciones de participación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la Empresa lo considera necesario.

2. Cursos para personal de nuevo ingreso.—En función de las necesidades de personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos trabajadores cuyo ingreso se produzca por regularización de un contrato no fijo. Los cursos tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. El tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba, ya que éste se iniciará a partir de la incorporación efectiva al trabajo.

3. Formación en el puesto de trabajo.—Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo se establece la formación para el desarrollo de la profesión habitual.

En ella se contemplan:

La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

La formación para la promoción profesional, de acuerdo con el artículo 16 del Convenio, será prioritaria, con el fin de que pueda accederse a los grupos laborales por el colectivo de trabajadores, en igualdad de condiciones.

4. Formación de mandos.—Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para las categorías superiores.

5. Formación concertada.—En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o, por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

6. Solicitudes de formación.—Las solicitudes de formación podrán realizarse directamente por los interesados, mediante escritos dirigidos a la Dirección de Recursos Humanos, quien procurará atenderlas previo informe de la Comisión de Formación, teniendo en cuenta, las necesidades organizativas, y los conocimientos del solicitante en relación con el puesto desempeñado.

Durante los cursos de formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional que tenga reconocida el trabajador.

7. Comisión de Formación.—Se creará una Comisión de Formación, compuesta por siete miembros, cuatro designados por la Dirección de la

Empresa y tres por la Representación de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros de forma proporcional a su composición.

Sus funciones serán:

Elaborar el Plan de Formación Continua de la Empresa de carácter anual.

Controlar la prioridad de los cursos y la de los trabajadores a quienes se imparten.

Colaborar y controlar las subvenciones que puedan recibirse del FORCEM o de cualquier otro organismo oficial.

## TÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

#### CAPÍTULO I

##### Jornada y horario

Artículo 28. *Jornada y horario de trabajo.*

1. Personal del grupo de ventas.—La jornada del personal adscrito al Grupo de Ventas será de treinta y siete horas y media semanales, en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en que será de treinta y cinco horas en jornada continuada. En ambos casos la jornada se realizará de lunes a viernes.

El horario de trabajo se realizará de lunes a jueves en jornada partida, dentro de los límites de 8 a 19 horas, a concretar en cada oficina comercial de acuerdo con sus características y peculiaridades. La jornada de los viernes será continuada finalizando, como máximo, a las 15 horas.

Se establece media hora de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo.

No obstante lo anterior, si la realización de gestiones comerciales concretas, lo hiciese necesario, deberá acomodarse el horario de trabajo a la misma, sin rebasar, en computo mensual, la duración máxima de la jornada establecida.

En los meses de julio y agosto, se realizará jornada intensiva de 8 a 15 horas de lunes a viernes.

Con objeto de atender necesidades comerciales concretas, por acuerdo entre ambas partes, podrán establecerse horarios específicos.

2. Resto del personal.

I. Jornada de trabajo.—Se establecen dos tipos de jornada, que entrarán en vigor el primer día hábil de la semana siguiente a la fecha de la firma del presente Convenio:

A) Jornada de invierno: del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre.

Horario: de lunes a jueves: de 9 a 14 h. y de 16 a 19 h.

Viernes: de 9 a 14'45 horas.

B) Jornada de verano: del 15 de junio al 15 de septiembre.

Horario: de lunes a jueves: de 8 a 15 horas (con 20 minutos de descanso).

Viernes: de 8 a 14 horas.

II. Flexibilidad.—Se establece una flexibilidad horaria en la entrada al trabajo que se realizará entre las 8:30 y 9:15 horas en la jornada de invierno. Dicho flexibilidad llevará aparejada la modificación del horario de salida.

En todos los centros de trabajo, se podrá adelantar la salida del trabajo en una hora siempre que se utilice un periodo para la comida del mediodía de la misma duración.

Cuando en las oficinas comerciales existan varios empleados administrativos sujetos a este horario, se garantizará la cobertura del servicio de apoyo hasta las 18:30 horas. En el caso de que sólo exista un empleado administrativo, su horario deberá acordarse con su jefe inmediato con el fin de poder aplicar la flexibilidad señalada en este punto sin que ello perturbe el normal funcionamiento del trabajo.

III. Horario reducido.—Aquellos trabajadores que, al margen de los supuestos de reducción de jornada previstos en la Ley, por circunstancias personales o familiares les interese realizar un número de horas laborales inferiores al establecido en cada momento, podrán solicitar reducción de jornada con carácter temporal o definitivo.

La Empresa atendiendo las necesidades del servicio podrá autorizar o denegar la misma. En el caso de que se proceda a su autorización el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

En los casos de reducciones de jornada por voluntad propia del trabajador o por contrato, que no se encuentren en los supuestos de reducción de jornada establecida legalmente, cualquier cálculo de las indemnizacio-

nes que pudiera corresponder al trabajador se efectuará en función del salario realmente percibido por la jornada reducida.

IV. **Compensaciones por cambio de jornada.**—Los trabajadores que pasen del horario continuado de mañana a horario partido, como consecuencia de la aplicación del VII Convenio Colectivo, tendrán derecho a las siguientes compensaciones:

Compensación de 3.006 euros brutos, a percibir de la siguiente forma:

- 1.503 euros en el momento de comenzar a realizar la jornada partida.
- 1.503 euros en el primer mes del ejercicio siguiente.

Los trabajadores a los que se aplique el nuevo horario percibirán la compensación por comida señalada en el Artículo 50 del Convenio.

V. **Jornadas continuadas y trabajo a turnos.**—Por necesidades organizativas y de trabajo se realizarán algunas actividades en jornadas continuadas, de mañana o tarde, y mediante trabajo a turnos.

En las unidades de Elaboración de Anuncios y Cierre de Guías del Área de Operaciones se realizarán, al 50 por 100, jornadas continuadas de mañana o tarde, con posibilidad de turnos rotativos. No obstante, la posibilidad de cambio de turno se negociaría, en todo caso, con la Representación Social.

En ningún caso podrán realizarse jornadas partidas en las citadas Unidades. En el resto de las Unidades de la Dirección de Operaciones deberá realizarse jornada partida.

En la Dirección de Sistemas se mantendrá el actual régimen de turnos, no siendo posible la realización de otro tipo de jornada.

#### Artículo 29. *Control de asistencia.*

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Empresa, en cada momento, estime más adecuado. En el Grupo de Ventas, estos controles no perjudicarán la eficiencia del trabajo encomendado.

Cuando un empleado no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la Empresa dentro de la hora siguiente a la del horario de entrada establecido en Convenio.

#### Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida.

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a la supresión de las horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, se compensarán las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso.

Se considerarán como horas extraordinarias las necesarias por pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, así como las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité Intercentros, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, los empleados afectados y, en su caso, la distribución por unidad.

La compensación por horas extraordinarias en tiempo equivalente de descanso llevará un incremento del 75%. Esta compensación con descanso se hará dentro de las ocho semanas siguientes y de mutuo acuerdo con el mando superior.

Tan sólo se abonarán como horas extraordinarias, con el incremento del 75% sobre el cálculo del valor de la hora individual, aquellas cuya recuperación sea absolutamente imposible por necesidades del servicio.

## CAPÍTULO II

### Vacaciones

#### Artículo 31. *Vacaciones.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta

días laborables, a disfrutar en los meses de verano. En el cómputo de los treinta días laborables deberán incluirse cuatro sábados no festivos.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un sólo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de veinte y diez días naturales, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período al menos debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contra. Los días laborables restantes los podrá disfrutar el trabajador como lo solicite.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que les corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, se vean obligados a disfrutar las vacaciones en otros meses distintos de los expresados en los párrafos anteriores de este artículo tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 308 euros.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### Artículo 32. *Previsión de vacaciones.*

La Empresa, según la necesidad del trabajo y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su jefe respectivo. Este lo hará llegar a la Dirección de la Empresa que, en unión de la Representación de los Trabajadores y previo informe de las distintas jefaturas, estudiará y fijará el calendario de vacaciones definitivo.

Los padres con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

#### Artículo 33. *Interrupción de las vacaciones.*

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera de incapacidad temporal (I.T.), superior a cuatro días, reconocida por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de las partes de baja que lo acrediten, en el momento que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de I.T.

Los días que hubiera durado la I.T. se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezcan Empresa y trabajador.

#### Artículo 34. *Festivos.*

El día 25 de enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la Empresa, con independencia de que dicho día sea laboral o no. Con este motivo se disfrutará de un día de permiso, a elección del trabajador, de acuerdo con el Jefe inmediato.

Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en cada localidad, se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral, durante un período máximo de cinco días, asegurándose, en todo caso, que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Aquellos trabajadores que por razones de servicio no puedan disfrutar la reducción de jornada señalada en el párrafo anterior, lo harán en la semana de otra festividad local o autonómica, o bien podrán disfrutar de un día festivo de común acuerdo con su jefe inmediato.

Se disfrutarán dos días que por situarse entre dos festivos se considerarán no laborables, teniendo en cuenta que no podrá producirse el cierre total de la Empresa. En el caso de que no existan días, coincidentes entre dos festivos o si, por decisión del trabajador, con el consentimiento del jefe inmediato, no los hubiese disfrutado, se acumularán a vacaciones o a otra fecha que el trabajador solicite.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Cuando estas fechas coincidan en sábado o domingo, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio acordará fechas alternativas.

## CAPÍTULO III

## Permisos y licencias

Artículo 35. *Permisos.*

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

- a) Por contraer matrimonio o registrarse fehacientemente como pareja de hecho se gozará de diecisiete días ininterrumpidos que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.
- b) Por nacimiento o la adopción de un hijo se concederá tres días laborables, a disfrutar necesariamente dentro de los quince días siguientes al nacimiento o adopción.
- c) Por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un día de permiso, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.
- d) Por enfermedad grave de cónyuge o pareja, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso.
- e) Por fallecimiento de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja se concederán tres días de permiso y un día de permiso si el fallecimiento fuera de familiar de tercer o cuarto grado.
- f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia se abonará el permiso de acuerdo con las condiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.
- g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día de permiso.
- h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional de carácter oficial se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud, así como para todos aquellos trabajadores que estén realizando estudios oficiales que la empresa estime conveniente, acogiendo a la financiación de permisos individuales de formación (FORCEM).
- i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) Para resolver asuntos propios se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día al año.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días para los casos previstos en los apartados b), d) y e).

El personal de la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo centro y Área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos, conllevará también el descuento de la parte proporcional del descanso semanal.

Artículo 36. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, discapacidad y paternidad.*

1. Suspensión del contrato por maternidad, adopción y discapacidad.—En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión

por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en la suspensión del contrato de trabajo por paternidad establecido en el punto 2 del presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el apartado 2 de este Artículo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el referido artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza el derecho de suspensión de contrato por paternidad podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finali-



zación del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a los que se refiere los dos párrafos anteriores podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa en un plazo inferior a dos días laborables, desde el hecho legal que lo motiva, el ejercicio de este derecho por paternidad.

3. Reserva del puesto de trabajo.—Al cesar las causas legales de suspensión establecidas en este Artículo, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

#### Artículo 37. *Lactancia.*

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo a la entrada o salida de la jornada, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con el Jefe inmediato.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 38. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, a determinar por el interesado, salvo que circunstancias excepcionales aconsejen o justifiquen otra reducción de horario distinta.

En todo caso, el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

#### Artículo 39. *Licencias sin sueldo.*

El personal que lleve al menos dos años al servicio de la Empresa, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias, no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido un año desde la anterior.

En caso de enfermedad grave continuada de hijos, padres, cónyuge o pareja se ampliará el plazo a un año.

### CAPÍTULO IV

#### **Excedencia**

#### Artículo 40. *Clases de excedencias.*

Las excedencias, en todo caso sin sueldo, podrán ser voluntarias, o forzosas, según sean solicitadas por el trabajador por razones privadas o como consecuencia de encontrarse en los supuestos comprendidos en el siguiente artículo.

#### Artículo 41. *Excedencia forzosa.*

Tendrá la consideración de excedencia forzosa la designación o elección de un cargo público o para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior. En ambos casos mientras dure el ejercicio del cargo o mandato correspondiente.

Siempre que dichas obligaciones lo permitan, el trabajador podrá acudir a la Empresa para trabajar por horas que le serán abonadas a prorrata de su salario.

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

El trabajador con antigüedad mínima de un año tendrá derecho a la percepción de las gratificaciones extraordinarias de julio, diciembre y marzo.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días una vez finalizada la causa que originó esta situación.

#### Artículo 42. *Excedencias voluntarias.*

1. Excedencia voluntaria.—Es la que solicita el trabajador cuando no concurren los supuestos a que se refiere el artículo anterior, debiéndose solicitar por un período mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. La solicitud deberá ser formulada a la Empresa con una anticipación mínima de 15 días al inicio de la excedencia.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo, adquiriendo el derecho a cubrir la primera vacante que se produzca en plantilla para igual o similar puesto al que venía ocupando anteriormente.

En caso de no existir vacante en las condiciones expuestas en el apartado anterior, tendrá derecho opcional a ocupar vacante similar en distinta plaza o a ocupar vacante en puesto de inferior categoría, dentro del grupo de clasificación profesional al que pertenezca, en la misma o distinta plaza. Se mantendrá en turno de espera en cualquiera de las condiciones anteriores, hasta producirse la vacante que le corresponde, percibiendo, entre tanto, el salario correspondiente a la categoría que desempeñe.

Tendrán derecho a la concesión de la excedencia voluntaria todos los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo cuando ésta sea solicitada para atender el cuidado de hijos menores de tres años, en cuyo caso, los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que pondrá fin al que viniera disfrutando.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

Tanto la solicitud de excedencia, como el reingreso, será comunicado por la Empresa a la Representación de los Trabajadores.

La situación de excedencia voluntaria no se prorrogará de forma automática, siendo necesario remitir una solicitud fehaciente del trabajador a la Empresa con un mes de antelación a la finalización de la misma. Será imprescindible la respuesta expresa de la Empresa, admitiendo o denegando la prórroga solicitada.

2. Excedencia voluntaria especial.—Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria especial, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En el caso de maternidad los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuanto lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Terminados los períodos de excedencia voluntaria especial, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporará automáticamente al puesto de trabajo y en el mismo centro donde desempeñaba una actividad laboral al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso.

3. Prohibición de prestación de servicios en otras empresas competidoras.—Las excedencias voluntarias y las voluntarias especiales no podrán solicitarse para prestar servicios en otra entidad cuyo objeto social o actividad sea idéntico al de la Empresa, y que sean competencia directa de su objeto social. El trabajador excedente que prestare servicios en alguna de dichas entidades, bien durante todo el periodo de la excedencia, bien parcialmente, perderá automáticamente todos sus derechos en la Empresa, incluido el reingreso, desde el mismo momento en que empiece a prestar sus servicios en la otra empresa.

## TÍTULO V

### Régimen económico

#### CAPÍTULO I

##### Régimen retributivo

###### Artículo 43. *Cuantía de las retribuciones.*

La cuantía de las retribuciones se detalla en Anexo I (Acuerdo económico y Tabla Salarial) y en la Disposición Adicional Cuarta del presente Convenio.

#### CAPÍTULO II

##### Conceptos retributivos

###### Artículo 44. *Salario base.*

Es la parte de la retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la tabla salarial del anexo 1 y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

###### Artículo 45. *Complemento personal por antigüedad devengada.*

Los trabajadores que vinieran percibiendo este complemento como consecuencia de la supresión de la antigüedad como concepto retributivo continuarán percibiéndolo en las condiciones pactadas en el Artículo 45 del anterior Convenio Colectivo, cuyo texto es el siguiente:

El 1 de enero de 2000 se suprime la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de esta fecha, dejará de formar parte de la estructura del salario.

La supresión del concepto implica el reconocimiento de un complemento ad personam no compensable, no absorbible y revalorizable cada año, en los mismos términos que el salario base, para todos los trabajadores que a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo cumplan los siguientes requisitos:

A. Posean relación laboral común indefinida y se encuentren en alta a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo.

B. No tengan fijada y comunicada, de forma individualizada, su retribución salarial anual por todos los conceptos.

El complemento ad personam estará compuesto por la cantidad acreditada por el trabajador en concepto de antigüedad, más la parte proporcional del trienio en curso a la firma del presente convenio. Dicho complemento se reflejará en el recibo de haberes bajo la denominación «Complemento antigüedad consolidada».

###### Artículo 46. *Complementos por puesto de trabajo.*

1. Cargo o función.—Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador por ocupar un puesto que exige alto grado de responsabilidad, profesionalidad, dificultad, precisión y disponibilidad.

Dicho concepto retributivo dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

El importe correspondiente por estos conceptos vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades, excepto aquellos establecidos específicamente con otra periodicidad.

2. Turnicidad.—Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores que realicen sus funciones a un ritmo de trabajo a turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Nocturnidad.—Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente.

Cuando la compensación pecuniaria del trabajo nocturno sea un elemento habitual de la remuneración del trabajador, se le incluirá en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente retribuidas.

La remuneración por nocturnidad y turnicidad del período de vacaciones se obtendrá de aplicar la siguiente operación: «Suma de todo lo percibido por el trabajador en concepto de horas nocturnas, plus de nocturnidad y turnicidad (excluida la cantidad percibida en el periodo de vacaciones), en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de

diciembre el año de del disfrute de las vacaciones, dividido por once», en todo caso proporcional al tiempo efectivo de la actividad.

La cantidad resultante se abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente al del disfrute de las vacaciones.

###### Artículo 47. *Comisiones e incentivos.*

Es el complemento retributivo que se asigna a los trabajadores en función de las ventas o de los objetivos alcanzados.

Para el personal del Grupo de Ventas su determinación se efectuará según lo establecido en la disposición adicional cuarta.

Para el resto del personal la determinación de los incentivos, en su caso, será la establecida en su contrato de trabajo o condiciones particulares pactadas y en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos que se establecen anualmente.

Las retribuciones correspondientes a incentivos no serán devengadas en los casos de bajas voluntarias del trabajador si no se han alcanzado, en el momento de la baja en la Empresa, los objetivos mínimos anuales establecidos, sin que proceda el prorrateo de los mismos en función del tiempo realmente trabajado.

###### Artículo 48. *Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.*

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas pagas de carácter anual se devengarán desde las siguientes fechas: la de marzo, el 1 de enero del año anterior; la de julio, el 1 de julio; y la de diciembre, el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones devengadas en proporción al tiempo de trabajo realizado.

Cada una de las pagas establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos salvo el salario base y el complemento por antigüedad consolidada.

El personal adscrito al Grupo de Ventas percibirá estas pagas de forma prorrateada con carácter mensual desde el momento en el que le sea de aplicación el Acuerdo sobre Sistema Retributivo de la Fuerza de Ventas de fecha 17 de mayo de 2007.

###### Artículo 49. *Gastos de locomoción.*

En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase en medios terrestres y en clase turista en los aéreos.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el acuerdo económico del Anexo 1 del Convenio.

Cuando el desplazamiento se efectúe por ferrocarril y en horas nocturnas, el trabajador tendrá derecho a realizarlo en coche cama.

###### Artículo 50. *Compensación por comida.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en jornada partida se les abonará, en compensación por comida, la cantidad que figura por este concepto en el anexo 1 del presente Convenio. Se exceptúa el personal adscrito al Grupo de Ventas al tener una actividad específica, una jornada diferenciada del resto de empleados y un sistema retributivo propio.

###### Artículo 51. *Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal.*

Al trabajador que se encuentra en situación de I.T. debidamente acreditada con el correspondiente parte de baja emitido por la Seguridad Social, la Empresa le completará la prestación económica hasta alcanzar el 100% de su base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de baja, descontando de dicho base el importe correspondiente a la prorrata de pagas extraordinarias.

###### Artículo 52. *Compensaciones por gastos de traslado.*

En caso de traslado voluntario de un trabajador, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento de los gastos de mudanza, pudiendo la empresa contratar con determinadas empresas del sector su realización. Asimismo y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido.

## CAPÍTULO III

**Anticipos y préstamos**Artículo 53. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del salario fijo por el trabajo ya realizado.

Artículo 54. *Anticipos de tres mensualidades.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año podrán obtener anticipos por el importe de una, dos o tres pagas ordinarias (salario fijo anual dividido entre quince), amortizables en un período de doce o veinticuatro mensualidades, a opción del interesado. Para los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años, el período de amortización podrá ampliarse hasta treinta y seis mensualidades.

Se atenderá un máximo de diez peticiones mensuales y, una vez concedido un anticipo, no se podrá solicitar otro por el mismo trabajador, hasta que no haya transcurrido un período, igual, al menos, al plazo de amortización inicialmente previsto.

Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de solicitudes.

En aquellos casos en los que existan razones de urgencia o necesidades justificadas, la Comisión de Fondos Sociales podrá acordar la concesión prioritaria de dichos anticipos.

Esta Comisión, se reunirá en los primeros días de cada mes, para el estudio y valoración de peticiones.

Artículo 55. *Préstamos.*

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 120.200 euros, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
2. No tener ningún otro préstamo de la empresa en vigor.

Los intereses, fijados al interés oficial por las leyes presupuestarias del año anterior, que generan estos préstamos se destinarán a la constitución de un fondo para ayudas sociales, que administrará la Comisión de Fondos Sociales.

Artículo 56. *Comisión de fondos sociales.*

La Comisión de Fondos Sociales será paritaria y estará compuesta por seis miembros, tres designados por el Comité Intercentros de forma proporcional a su composición y tres por la Dirección. Controlará y gestionará todos los anticipos y préstamos, administrando los intereses de éstos últimos, conforme a lo previsto en el Artículo precedente, para destinarlos a ayudas sociales.

Se tendrá en cuenta para la asignación de los préstamos y anticipos el orden de solicitud, teniendo preferencia, únicamente, aquellos casos de urgente necesidad.

La Comisión hará público la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipos de interés que se aplicarán en cada caso.

## TÍTULO VI

**Movilidad**

## CAPÍTULO I

**Traslados y comisiones de servicio**Artículo 57. *Residencia y cambio de acoplamiento.*

1. Residencia.—Se entiende por residencia de un trabajador la localidad en que ha sido contratado para prestar sus servicios.
2. Cambios de Acoplamiento.

2.1 Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo o Subgrupo Laboral, dentro de la localidad de residencia, podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta las peticiones recibidas reconociendo las siguientes preferencias:

- Antigüedad efectiva en el Grupo o Subgrupo Laboral.
- Antigüedad en la Empresa.

2.2 Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

2.3 Cuando exista solicitud de acoplamiento de un trabajador se dará prioridad a esta petición sobre las contrataciones externas y de ETT, siempre y cuando la Dirección de la Empresa considere que el perfil del trabajador se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

2.4 La Empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la Representación Social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos, exponiendo igualmente las causas de las posibles denegaciones.

Artículo 58. *Traslados.*

Se considera traslado la variación de centro de trabajo que obliga al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado es voluntario cuando lo solicite el trabajador y forzoso en los demás casos.

Artículo 59. *Traslado voluntario y permutas.*

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de categoría.

Cuando exista solicitud de traslado de un trabajador se dará prioridad a esta petición frente a las contrataciones externas y de ETT, siempre y cuando la Dirección de la Empresa considere que el perfil del trabajador se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán permutar sus respectivas plazas en distintas localidades, siempre que estén encuadradas en el mismo Grupo o Subgrupo Laboral y cuenten con el período mínimo de permanencia en la Empresa para poder participar en concursos de traslado, excepción hecha de los trabajadores encuadrados en el Subgrupo 1 del Grupo 4.º

Artículo 60. *Traslado forzoso.*

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, siguiendo las previsiones y tramitación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores.

Acordado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o extinguir su contrato, recibiendo por ello una indemnización de cuarenta y cinco días por año de servicio.

En el caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una compensación equivalente al 150 por 100 de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 100% si no las tiene.

En el supuesto de que la Empresa no efectuara el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será compensado por los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

La facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la Empresa con cada trabajador.

Artículo 61. *Comisiones de servicio.*

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la comisión de servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la empresa. En el caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso podrá disfrutar al final del período de la comisión de servicio las semanas que haya acumulado.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono por parte de la Empresa de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual cada fin de semana cuando el desplazamiento sea en territorio nacional. En caso de no disfrutarse este derecho, dichos fines de semana no serán compensables económicamente ni acumulables. Sólo en el caso de que el desplazamiento fuera de una duración superior a tres meses ininterrumpidos, el no disfrutar del derecho señalado en este párrafo dará origen a una compensación.

## TÍTULO VII

### Premios, faltas y sanciones

#### CAPÍTULO I

##### Premios

#### Artículo 62. Premios.

Al cumplir veinte años de servicio efectivo en la Empresa, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad cuyo importe se calculará de igual forma que las pagas extraordinarias definidas en el Artículo 48. Asimismo, cada diez años más de servicio efectivo, percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones que la primera.

Con el fin de premiar la conducta, rendimiento y laboriosidad, la Empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados individualmente o por grupos.

#### CAPÍTULO II

##### Faltas

#### Artículo 63. Concepto.

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

#### Artículo 64. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante un mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono de servicio sin causa justificada, hasta un máximo de un día.
- 4.º Las negligencias o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.
- 5.º La falta de aseo o limpieza personal.
- 6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 7.º Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

#### Artículo 65. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad cuando el retraso total no justificado supere 45 minutos en un mes o supere el número de cinco al mes.
- 2.º Las de no asistencia injustificada durante al menos tres días en un mes.
- 3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.
- 4.º Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.
- 5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.
- 6.º La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.
- 7.º La simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.
- 8.º La simulación de enfermedad.
- 9.º El engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.
- 10.º Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.
- 11.º La reincidencia en faltas leves.

#### Artículo 66. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

- 1.º Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo durante más de tres días en un mes.
- 2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- 3.º Las ofensas verbales o físicas graves al Empresario, a las personas que ejerzan funciones de mando, a los subordinados o a los familiares que convivan con ellos.
- 4.º La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, incluyendo la contratación o la intermediación en la contratación para otras entidades en relación con clientes de la Empresa.
- 5.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
- 6.º El abandono de destino injustificadamente durante un periodo superior a un día.
- 7.º El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.
- 8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la empresa o de sus clientes.
- 9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de la Empresa.
- 10.º Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.
- 11.º La violación del secreto profesional obligada.
- 12.º La ocultación de hechos o faltas graves presenciados, que sean causa de perjuicio grave para la Empresa.
- 13.º El falseamiento, o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección, así como la no devolución del material entregado por la Empresa para la realización de su actividad laboral cuando haya sido requerido para ello.
- 14.º El acoso sexual o moral, en términos generales.
- 15.º La reincidencia en faltas graves.

#### CAPÍTULO III

##### Sanciones

#### Artículo 67. Enumeración.

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría y despido. Para las faltas muy graves señaladas en el Artículo 66, apartados 1.º, 5.º y 12.º será necesaria la reincidencia para sancionar dichas faltas con despido.

#### Artículo 68. Comunicación de las sanciones.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita previa, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa correspondiente al centro al que pertenezca el sancionado o de no existir Comité de Centro al Delegado de Personal correspondiente y, además, al Comité Intercentros.

#### Artículo 69. Instrucción.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de tres días pueda contestar con un pliego de descargos. Dicho plazo interrumpe la prescripción de la falta.

#### Artículo 70. Recursos.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

#### Artículo 71. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal: el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se

tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves; y de dos años, para las faltas muy graves.

## TÍTULO VIII

### Derechos de presentación y reunión de los trabajadores

#### CAPÍTULO I

##### Representación

###### Artículo 72. *Representación de los trabajadores.*

La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo, los representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de 24 horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: 25 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: 40 horas.
- Comité Intercentros: 40 horas.

Los Delegados de Prevención y Salud Laboral, en caso de necesidad y previa autorización de la Dirección, podrán incrementar su crédito horario el tiempo necesario para el desempeño de su función.

El cómputo de horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada representante, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo y de la misma candidatura, sin rebasar el cómputo total.

Los Delegados Sindicales de un mismo Sindicato podrán transferirse, entre ellos, las horas que tienen asignadas.

###### Artículo 73. *Elección de representantes de los trabajadores.*

En las elecciones sindicales será de aplicación la normativa vigente en cada momento en esta materia.

###### Artículo 74. *Comité Intercentros.*

1. Es el único interlocutor válido de la Empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivos de un centro determinado. Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los distintos Representantes de los Trabajadores.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

2. Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la Ley atribuye a dichos Comités, incluyendo el realizar gestiones o acciones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente, negociar los futuros Convenios Colectivos. Así mismo, vigilará en la Empresa el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Tendrá la potestad de constituir las distintas Comisiones que crea conveniente. Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados según niveles de representatividad por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones del Convenio.

3. Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual. En las negociaciones de Convenio Colectivo se utilizarán los días necesarios para ello.

Los miembros del Comité Intercentros se desplazaran en el medio y forma más conveniente elegida por ellos.

En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa notificación a la Empresa.

b) Exposición en los tableros de anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

c) Utilización del correo interior de la Empresa, correo electrónico y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por telefax, para el envío de las comunicaciones del Comité.

d) Recepción de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la Empresa.

e) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

f) Podrá designar a los miembros que formarán parte por la Representación de los Trabajadores, en el Comité de Salud Laboral. A dichos representantes, se les abonará las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos recogidos en el apartado a) de este mismo Artículo.

g) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste serán abonados con igual criterio al apartado a) de este Artículo.

h) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

4. La dotación que tendrán los Comités de Centro y el Comité Intercentros será la siguiente: local adecuado con teléfono y ordenador (con sus correspondientes periféricos y programas), disponiendo del material de oficina apropiado.

###### Artículo 75. *Secciones sindicales.*

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconoce las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

###### Artículo 76. *Garantías y derechos de los delegados sindicales.*

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tendrán derecho a desplazarse a todos los centros de trabajo. Los gastos que produzca el desplazamiento serán abonados por la Empresa, previa autorización y conformidad de la Dirección.

###### Artículo 77. *Participación sindical en la contratación.*

En cumplimiento de la normativa laboral vigente sobre derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, la Empresa entregará la siguiente documentación:

1. A los Representantes Legales de los Trabajadores, una copia básica de todos los Contratos de Trabajo, modificaciones, prórrogas y anexos a los mismos.

2. A las Secciones Sindicales más representativas, en el plazo de siete días, una copia básica del Contrato o documento que lo modifique.

3. A la representación legal de los trabajadores, entendiendo por tales a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, Comités de Empresa y Delegados de Personal, información periódica sobre la contratación de trabajadores, dicha información incluirá al menos:

a) Las previsiones y planes de la Empresa en materia de empleo y contratación.

b) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a éstos.

c) El grado de cumplimiento de las previsiones y plazos anteriores.

d) Número de trabajadores que prestan servicios y copia de los contratos con ETT's.

Igualmente, se facilitará información de contrataciones de servicios con empresas contratistas o subcontratistas.

###### Artículo 78. *Asambleas.*

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán convocar asambleas dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de la misma, en los locales que facilite la Empresa debiendo ser previamente comunicadas a esta, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Estas asambleas, que como máximo serán 10 al año, con una duración aproximada de 30 minutos, se autorizarán por la Empresa en los casos siguientes:

Negociación de Convenio Colectivo.

Elecciones Sindicales.

Otras causas suficientemente justificadas.

###### Artículo 79. *Adaptación del personal.*

En los supuestos en que por accidente, enfermedad u otra causa, algún trabajador experimentase una pérdida de facultades para el ejercicio de

las actividades y tareas que tenga encomendadas en función de su categoría, la Empresa, siempre que disponga de un puesto de trabajo que, aun teniendo en cuenta su disminución de facultades, pueda desempeñar eficazmente, le adscribirá al mismo, sin disminución de la retribución fija y complementos personales que tuviese asignados.

## TÍTULO IX

### Seguridad, salud y ventajas sociales

#### CAPÍTULO I

##### Seguridad y salud

###### Artículo 80. *Seguridad y salud laboral.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignado como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Las reuniones serán según lo considerado necesario por dicho Comité.

Eventualmente, o con carácter periódico, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

1. Servicios Médicos de Empresa.—Los reconocimientos médicos se facilitarán a todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su contrato de trabajo.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgo, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad, de todos los trabajadores. Las pruebas comprenderán:

Revisión cardiovascular con electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de cuarenta años, o a aquellos que lo requieran por indicación médica.

Exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras.

Exploraciones radiológicas que se harán a petición del trabajador.

Análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a los cuales podrán sumarse otros cuando a juicio médico se requiera. Así mismo serán optativos los reconocimientos de mama y de próstata.

Examen epidérmico general, en el conjunto de las exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos.

Espirometrías en aquellos casos en los que se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias.

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo, la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito viales y asimismo, para la formación en socorismo y primeros auxilios del mayor número de empleados que sea posible.

En lo no contemplado en este apartado será de aplicación la legislación vigente.

###### 2. Trabajo con pantallas de ordenadores:

a) Por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión no podrá ser obligado a trabajar con pantalla de ordenador, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de discordancia, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en pantallas, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en las mismas, en cuyo caso, serán acopladas al desempeño de otra tarea. Al finalizar el período de maternidad, volverán a su trabajo habitual.

c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

d) El Comité de Seguridad y Salud Laboral hará revisar, como mínimo, cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales, informando a la Dirección de la Empresa

de los defectos que advierta y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada.

e) Todas las personas que trabajan en pantalla pasarán, obligatoriamente, una revisión oftalmológica anual, además del reconocimiento médico periódico previsto en el presente Convenio. Por el oftalmólogo de los servicios médicos de la Empresa, se realizarán, además, las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Todo trabajador, que por primera vez comience su trabajo ante la pantalla, tendrá una revisión oftalmológica, antes de entrar en su uso.

f) Todas las pantallas de ordenador deberán estar provistas del correspondiente filtro.

g) Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad y Salud Laboral considere atribuidos al trabajo en las pantallas, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la Empresa.

#### CAPÍTULO II

##### Ayudas y ventajas sociales

###### Artículo 81. *Seguro médico, de vida y accidentes.*

La Empresa concertará a su cargo con una empresa de reconocida solvencia en el sector de seguros médicos una póliza global de carácter colectivo que cubra la asistencia médica, a partir del 31 de agosto de 2007.

Así mismo, la Empresa mantendrá a su cargo una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajador. El capital individual asegurado será igual al doble de la retribución fija anual de cada empleado, no siendo inferior a 15.025,30 euros.

En estas pólizas se incluirán todos los trabajadores de la Empresa.

###### Artículo 82. *Ayuda para estudios.*

El personal incluido en este Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrá solicitar becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

Las solicitudes tendrán que presentarse con el justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de «libre», deberán presentar el justificante en un plazo máximo de quince días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas, formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos de la Dirección de la Empresa.

Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado treinta días después de la finalización de los plazos marcados en los párrafos anteriores, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos, señalando el importe de los mismos.

Del costo total justificado (matrícula y libros), previo examen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de Junio y Septiembre la parte entera de un medio de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas matriculadas.

3. En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable para el trabajador.

En todos los supuestos, se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente.

Esta ayuda de estudios sólo se abonará por la realización de un ciclo formativo, no abonándose a un mismo trabajador por sucesivos ciclos formativos que pudiera cursar.

La Empresa aportará como ayuda social por este concepto (para el conjunto de los trabajadores) una cantidad máxima de 15.000 euros anuales.

### Artículo 83. *Concesión de becas.*

Podrán obtenerlas los trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

- a) Tener una antigüedad mínima de un año en la fecha de cierre de admisión de solicitudes.
- b) Realizar estudios para la obtención de títulos oficiales de carácter universitario, superior o medio, acceso a la Universidad para mayores de 25 años, Bachillerato, o Formación Profesional Específica.
- Igualmente se consideran los estudios no oficiales, que tengan relación con el trabajo habitual del solicitante, siempre que sean informados favorablemente por la Comisión de Fondos Sociales, si bien, en este caso, la ayuda nunca será superior al importe que se hubiese satisfecho por estudios similares de carácter oficial.
- c) Que exista continuidad en los estudios.
- d) Que no sean asignaturas para las cuales ya se hubiesen concedido ayudas, salvo que el año anterior se hubiese aplicado el Artículo 82.2

Los trabajadores que cursen estudios oficiales también tendrán derecho:

1. Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.
2. División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio grave para el servicio.

En todo caso, la Empresa puede exigir los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento a los trabajadores que cursen los estudios citados.

### Artículo 84. *Otras ventajas sociales.*

La Empresa proporcionará las siguientes ayudas:

1. Los trabajadores que acrediten tener hijos con alguna deficiencia psíquica o sicomotora, hasta finalizar la edad escolar tendrán ayuda económica, que será mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleve. Se establece como ayuda máxima mensual para cada trabajador afectado un total de 150 euros.
- La Comisión de Fondos Sociales dispondrá de las cantidades que se estipulan en el artículo 55, al objeto de atender las ayudas señaladas en el apartado anterior que estime necesario.
2. Préstamos especiales al personal del Grupo de Ventas que, por necesidades del trabajo encomendado, precise la utilización de vehículo. Así mismo, se facilitará al personal de dicho Grupo: portafolios, calculadora, ordenador portátil, teléfono móvil y el material de oficina que racionalmente se necesite para el desarrollo de las tareas encomendadas

### Disposición adicional primera. *Fomento de empleo (jubilación obligatoria y especial).*

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo, siempre que los trabajadores puedan acceder al 100 por 100 de la pensión de jubilación y sean sustituidos por otro trabajador o se transforme un contrato temporal en fijo.

Asimismo, a tenor de lo previsto en el real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, las partes firmantes del Convenio acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de la Empresa de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan de acuerdo con lo establecido en el referido Real Decreto.

### Disposición adicional segunda. *Plan de igualdad.*

Los firmantes del Convenio se comprometen, en un plazo no superior a tres meses desde su entrada en vigor, a crear una Comisión de Igualdad de Oportunidades de carácter paritario, al objeto de establecer las medidas necesarias en la Empresa para el efectivo cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Disposición adicional tercera. *Acoplamiento fuerza de ventas y administrativos.*

Se reconoce expresamente el acceso de los empleados administrativos al grupo de ventas, así como el del personal de ventas al grupo administrativo, previa superación de las pruebas de selección previstas en las correspondientes convocatorias.

En ambos casos los acoplamientos se efectuarán a la categoría de acceso por antigüedad que proceda, computando en el nuevo subgrupo, todo el tiempo de permanencia en la Empresa.

Durante el tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo, que no superará, en ningún caso, los seis meses, se reservará el puesto de trabajo en la categoría de procedencia.

### Disposición adicional cuarta. *Condiciones aplicables a la fuerza de ventas.*

Será aplicable lo establecido en el Acuerdo sobre el «Sistema Retributivo de la Fuerza de Ventas» de fecha 17 de mayo de 2007, salvo lo dispuesto para Gerentes que se deja sin efecto. Hasta su entrada en vigor, respecto a la retribución fija será de aplicación lo dispuesto en el presente Convenio y en lo referente a comisiones, continuará vigente el Sistema establecido en el X Convenio Colectivo y Anexos a él.

Para dietas y compensación por kilómetros será de aplicación el presente Convenio.

Así mismo, en lo referente a las categorías y grupos profesionales y a las promociones por antigüedad, continuará vigente las definidas en el X Convenio Colectivo hasta que resulte de aplicación las definidas en el Acuerdo de fecha 17 de mayo de 2007.

## ANEXO

### *Acuerdo económico y tabla salarial*

Los importes señalados a continuación serán de aplicación desde el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

1. Sueldo base.—Durante el primer trimestre del año 2007 (enero a marzo ambos inclusive) se aplicará el Índice de Precios al Consumo (IPC) de ámbito nacional de dicho periodo (0,8%) sobre la Tabla Salarial del año 2006. Los importes así actualizados se incrementarán un 3% que se aplicará desde el 1 de abril del 2007 hasta el 31 de marzo del 2008. Los importes aplicables en cada periodo figuran en la Tabla Salarial al final de este anexo.

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril 2008 y el 31 de marzo 2009 se aplicará a cuenta el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, sobre la Tabla Salarial vigente el 31 de marzo de 2008, procediéndose a su regularización una vez se conozca el IPC real definitivo del mencionado periodo.

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril 2009 y el 31 de marzo 2010 se aplicará a cuenta el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, sobre la Tabla Salarial vigente el 31 de marzo de 2009, procediéndose a su regularización una vez se conozca el IPC real definitivo del mencionado periodo.

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril 2010 y el 31 de marzo 2011 se aplicará a cuenta el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, sobre la Tabla Salarial vigente el 31 de marzo de 2010, procediéndose a su regularización una vez se conozca el IPC real definitivo del mencionado periodo.

2. Plus de residencia.—Su valor queda establecido en 73,34 euros brutos mensuales. El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio (1 de enero de 2007) viniera percibiendo este complemento, lo mantendrá como complemento personal, bajo la denominación en el recibo de haberes «Complemento plus residencia consolidado».

3. Compensación por comida.—Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de marzo de 2008 se aplicará un valor bruto diario de 9 euros, según lo establecido en el Artículo 50 del presente Convenio.

El 1 de abril de 2008 y cada 1 de abril de cada año restante de aplicación del Convenio se actualizará el valor de esta compensación mediante la aplicación del IPC real definitivo de cada periodo (1 de abril-31 de marzo).

4. Turnicidad y nocturnidad.—Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de marzo de 2007 el valor bruto diario de la hora nocturna se establece en 4,20 euros y el valor del plus de nocturnidad en 3,09 euros brutos por día.

Para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2007 y el 31 de marzo de 2008 el valor bruto diario de la hora nocturna se establece en 4,23 euros y el valor del plus de nocturnidad en 3,12 euros brutos por día.

El 1 de abril de 2008 y cada 1 de abril de cada año restante de aplicación del Convenio se actualizarán los valores anteriores mediante la aplicación del IPC real definitivo de cada periodo (1 de abril-31 de marzo).

5. Dietas.—Desde la firma del Convenio hasta el 31 de marzo de 2008:

Tipo A: Se fija en 61,51 euros.

Tipo B: Se fija en 17,80 euros.

La dieta Tipo A se percibirá en los desplazamientos que requiera pernoctar fuera de la residencia del trabajador.

La dieta Tipo B se devengará en desplazamientos que no requieren pernoctar fuera de la residencia, pero si efectuar las comidas principales

fuera de la localidad. Cuando la llegada al lugar de residencia se produzca después de las 21,00 horas, corresponderá una dieta de 27,60 euros.

En desplazamientos que exijan pernoctar fuera de residencia, los trabajadores podrán percibir el importe del alojamiento en hotel de tres estrellas, facilitado por la Empresa, y el importe de media dieta en concepto de manutención, cuantificada en 30,75 euros.

Se considerarán con derecho a dietas de Tipo A los siguientes desplazamientos:

Málaga a Melilla.

Cádiz a Ceuta.

Palma de Mallorca a las islas de su provincia.

Santa Cruz de Tenerife a las islas de su provincia.

Las Palmas de Gran Canaria a las islas de su provincia.

Períodos sucesivos: El 1 de abril de 2008 y cada 1 de abril de cada año restante de aplicación del Convenio se actualizarán los valores de las diferentes dietas mediante la aplicación del IPC real definitivo de cada periodo (1 de abril-31 de marzo).

6. Compensación por kilometraje.—Desde la firma del Convenio hasta el 31 de marzo de 2008.

Se establece un importe por kilómetro de 0,24 euros.

Períodos sucesivos: El 1 de abril de 2008 y cada mes de abril de cada año de aplicación del Convenio, se realizará la actualización de los valores anteriores, mediante la aplicación del IPC real definitivo de cada periodo (1 de abril-31 de marzo).

7. Otros conceptos retributivos.—Los complementos por puesto de trabajo, calidad, cantidad y antigüedad consolidada, se incrementarán sobre los vigentes de igual manera que el sueldo base.

8. Aplicación.—Los anteriores conceptos retributivos y salariales afectarán, sobre los niveles actuales, a todo el personal que se encuentre en situación de alta en la Empresa a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, salvo en los siguientes supuestos:

1. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al período 1 de enero de 2007 al 31 de marzo de 2008, los siguientes colectivos:

a) El personal contratado durante el período citado con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

b) El personal al que se le haya actualizado o asignado durante el mencionado período una retribución anual pactada por todos los concep-

tos cuya cuantía supere el incremento considerado de forma general para el mismo período, desde la fecha de su aplicación.

c) El personal al que se le haya actualizado o asignado durante el período señalado una retribución anual pactada por todos los conceptos en una cuantía que no supere la aplicación del incremento considerado de forma general para el mismo período a sus conceptos retributivos del citado período, experimentará una regularización igual a la diferencia entre la aplicación real sobre el año 2006 y el citado incremento, desde la fecha de la actualización.

2. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al IPC real al período 1 de abril de 2008 al 31 de marzo de 2009, los siguientes colectivos:

a) El personal contratado durante el mencionado período con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

b) El personal al que se le haya actualizado o asignado durante el período señalado una retribución anual pactada por todos los conceptos, desde la fecha de la actualización.

3. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al IPC real al período 1 de abril de 2009 al 31 de marzo de 2010, los siguientes colectivos:

a) El personal contratado durante el señalado período con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

b) El personal al que se le haya actualizado o asignado durante el mencionado período una retribución anual pactada por todos los conceptos, desde la fecha de la actualización.

4. Se exceptúa de la regularización salarial correspondiente al IPC real al período 1 de abril de 2010 al 31 de marzo de 2011, los siguientes colectivos:

a) El personal contratado durante el período señalado con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

b) El personal al que se le haya actualizado o asignado durante el mencionado período una retribución anual pactada por todos los conceptos, desde la fecha de la aplicación.



## 9. Tabla salarial

TABLA SALARIAL	IMPORTE MENSUAL EN EUROS	IMPORTE ANUAL EN EUROS	IMPORTE MENSUAL EN EUROS	IMPORTE ANUAL EN EUROS
CATEGORIA LABORAL	Enero 2007 - Marzo 2007		Abril 2007 - Marzo 2008	
JEFE DE DEPARTAMENTO	2.649,22	39.738,23	2.728,69	40.930,38
JEFE MAYOR	2.250,86	33.762,96	2.318,39	34.775,85
JEFE DE PRIMERA	2.056,12	30.841,78	2.117,80	31.767,03
JEFE DE SEGUNDA	1.877,57	28.163,57	1.933,90	29.008,48
JEFE DE TERCERA	1.732,65	25.989,77	1.784,63	26.769,46
ENCARGADO DE NEGOCIADO MAYOR	2.056,12	30.841,78	2.117,80	31.767,03
ENCARGADO DE NEGOCIADO DE PRIMERA	1.877,57	28.163,57	1.933,90	29.008,48
ENCARGADO DE NEGOCIADO DE SEGUNDA	1.732,65	25.989,77	1.784,63	26.769,46
TITULADO MAYOR GRADO SUPERIOR	2.092,94	31.394,11	2.155,73	32.335,93
TITULADO DE PRIMERA GRADO SUPERIOR	1.911,07	28.666,01	1.968,40	29.525,99
TITULADO DE SEGUNDA GRADO SUPERIOR	1.763,46	26.451,84	1.816,36	27.245,39
TITULADO MAYOR GRADO MEDIO	1.911,07	28.666,01	1.968,40	29.525,99
TITULADO DE PRIMERA GRADO MEDIO	1.677,43	25.161,49	1.727,76	25.916,34
TITULADO DE SEGUNDA GRADO MEDIO	1.461,81	21.927,18	1.505,67	22.584,99
ANALISTA SISTEMAS SENIOR DE PRIMERA	2.809,00	42.135,06	2.893,27	43.399,11
ANALISTA SISTEMAS SENIOR DE SEGUNDA	2.708,12	40.621,85	2.789,37	41.840,50
ANALISTA DE SISTEMAS JUNIOR DE PRIMERA	2.606,51	39.097,60	2.684,70	40.270,53
ANALISTA DE SISTEMAS JUNIOR DE SEGUNDA	2.504,84	37.572,60	2.579,98	38.699,77
ANALISTA PROGRAMADOR DE PRIMERA	2.403,99	36.059,84	2.476,11	37.141,63
ANALISTA PROGRAMADOR DE SEGUNDA	2.302,34	34.535,14	2.371,41	35.571,19
PROGRAMADOR SENIOR DE PRIMERA	2.200,71	33.010,59	2.266,73	34.000,91
PROGRAMADOR SENIOR DE SEGUNDA	2.099,05	31.485,74	2.162,02	32.430,31
PROGRAMADOR JUNIOR DE PRIMERA	1.997,41	29.961,19	2.057,33	30.860,02
PROGRAMADOR JUNIOR DE SEGUNDA	1.896,56	28.448,43	1.953,46	29.301,88
PROGRAMADOR DE ENTRADA	1.642,80	24.641,97	1.692,08	25.381,23
OPERADOR DE SISTEMAS MAYOR	2.099,05	31.485,74	2.162,02	32.430,31
OPERADOR DE SISTEMAS PRIMERA	1.896,56	28.448,43	1.953,46	29.301,88
OPERADOR DE SISTEMAS SEGUNDA	1.794,89	26.923,28	1.848,73	27.730,98
OPERADOR DE SISTEMAS ENTRADA	1.541,18	23.117,72	1.587,42	23.811,26
SUPERVISOR MAYOR	1.154,86	17.322,83	1.189,50	17.842,52
SUPERVISOR DE PRIMERA	1.096,39	16.445,87	1.129,28	16.939,25
SUPERVISOR DE SEGUNDA	1.035,42	15.531,26	1.066,48	15.997,20
PROMOTOR MAYOR	1.035,42	15.531,26	1.066,48	15.997,20
PROMOTOR DE PRIMERA	981,15	14.717,20	1.010,58	15.158,72
PROMOTOR DE SEGUNDA	927,05	13.905,71	954,86	14.322,88
PROMOTOR DE TERCERA	778,32	11.674,76	801,67	12.025,00
PROMOTOR DE ENTRADA	729,67	10.945,07	751,56	11.273,42
ADMINISTRATIVO GRUPO 1-A	1.860,45	27.906,68	1.916,26	28.743,88
ADMINISTRATIVO GRUPO 1-B	1.613,34	24.200,16	1.661,74	24.926,17
ADMINISTRATIVO GRUPO 2-A	1.459,95	21.899,20	1.503,75	22.556,18
ADMINISTRATIVO GRUPO 2-B	1.388,92	20.833,85	1.430,59	21.458,86
ADMINISTRATIVO GRUPO 3-A	1.263,36	18.950,35	1.301,26	19.518,86
ADMINISTRATIVO GRUPO 3-B	1.210,06	18.150,96	1.246,37	18.695,48
TECNICO DE VENTAS (NUEVO CONTRATO MAYO 94)	651,73	9.775,99	671,28	10.069,27
OFICIAL ADMINISTRATIVO MAYOR	1.778,10	26.671,53	1.831,44	27.471,67
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.530,97	22.964,56	1.576,90	23.653,50
OFICIAL ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1.317,93	19.768,95	1.357,47	20.362,01
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE PRIMERA	1.210,07	18.151,11	1.246,38	18.695,64
AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE SEGUNDA	1.124,83	16.872,41	1.158,57	17.378,58
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS MAYOR	1.778,10	26.671,53	1.831,44	27.471,67
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS PRIMERA	1.530,97	22.964,56	1.576,90	23.653,50
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS SEGUNDA	1.317,93	19.768,95	1.357,47	20.362,01
AUXILIAR DE OFICIOS VARIOS PRIMERA	1.210,07	18.151,11	1.246,38	18.695,64
AUXILIAR DE OFICIOS VARIOS SEGUNDA	1.124,83	16.872,41	1.158,57	17.378,58
CONSERJE MAYOR	1.399,44	20.991,55	1.441,42	21.621,30
CONSERJE DE PRIMERA	1.360,23	20.403,38	1.401,03	21.015,48
CONSERJE DE SEGUNDA	1.192,90	17.893,46	1.228,68	18.430,27
ORDENANZA DE PRIMERA	1.136,07	17.041,00	1.170,15	17.552,23
ORDENANZA DE SEGUNDA	1.051,30	15.769,56	1.082,84	16.242,64

NUEVAS CATEGORÍAS XI CONVENIO a partir de su entrada en vigor

PROMOTOR	2.040,00	30.600,00
PROMOTOR ENTRADA	1.320,00	19.800,00