

Beca X.–Actividades relacionadas con la realización de producciones audiovisuales:

| | | |
|----|-------------------------------------|-----------|
| 1 | Gómez Rollán, David | 70867897K |
| 2 | Monedero Monedero, Arturo | 24395226T |
| 3 | Domingo Ibiricu, Rocio | 02651682N |
| 4 | Serrano Arenas, Alfonso Ángel | 30963324B |
| 5 | Pérez Elena, Cristina | 72045437F |
| 6 | Carrasco Muñoz, Virginia | 71152042R |
| 7 | Gómez Lucas, Cristina | 02672835M |
| 8 | Muñoz Rico, Andrés | 48477271X |
| 9 | Arjona Martín, José Borja | 53368915Z |
| 10 | Larreta Astola, Koldo | 78893936A |
| 11 | Fernández Rodríguez, Rebeca | 05021868B |
| 12 | Del Castillo Álvarez, Esther | 70058667T |
| 13 | Gómez Méndez, Carlos | 48302338S |
| 14 | García Trelles, Inés | 50872405Q |
| 15 | Benito Castro, Raúl | 71273426Z |
| 16 | Maldonado Majoie, Irene | 48404183Q |
| 17 | Fernández-Cañaverl Rodríguez, David | 52535374Q |
| 18 | Muñoz de Francisco, María | 70808687J |

Beca XI.–Actividades relacionadas con la administración de proyectos internacionales educativos y/o tecnológicos:

| | | |
|---|---------------------------------|-----------|
| 1 | Pérez García, Alejandro Alfonso | 48511988C |
|---|---------------------------------|-----------|

Beca XIV.–Actividades relacionadas con la obtención de imágenes fijas y en movimiento para vídeo y televisión:

| | | |
|---|------------------------------------|-----------|
| 1 | Cimbrón Sánchez, Héctor | 70803187X |
| 2 | Porras García, Virginia | 51996661D |
| 3 | Guerrero García, Virginia | 74867522S |
| 4 | Hidalgo García, Laura | 20258997E |
| 5 | Cabanillas Arroba, Carlos | 47489560B |
| 6 | Del Valle Jiménez de Muñana, Lucía | 04216490S |
| 7 | Cortés Fernández, Santiago David | 46888798D |
| 8 | Sánchez Uceda, Irene | 02536812G |
| 9 | Remesal López, Cristina | 47498934R |

Beca XV.–Actividades relacionadas con la captación, registro, tratamiento y reproducción de sonido en producciones audiovisuales:

| | | |
|---|-----------------------------|-----------|
| 1 | Fuentes Del Toro, Rafael | 51090262V |
| 2 | Pertusa San Martín, Antonio | 20218641P |
| 3 | Poza Ruiz, David | 02905064A |
| 4 | Cortijo Colomina, Giovanna | 02282647N |

Beca XVI.–Actividades relacionadas con la edición y post-producción de audiovisuales para la televisión:

| | | |
|---|------------------------------|-----------|
| 1 | Centeno Juan, María Elena | 53108965X |
| 2 | Ortiz Venegas, María Ángeles | 74726336A |
| 3 | Ortiz Venegas, Pilar | 74726335W |
| 4 | Hinojosa Lanzuela, Miguel | 26975641E |

Tercero.–Las becas no adjudicadas por ausencia de candidatos y por las renunciaciones o desistimientos que en su caso se produzcan, serán cubiertas por el procedimiento establecido en el punto duodécimo de la Orden de convocatoria.

Cuarto.–El importe total de las sesenta becas concedidas mediante la presente resolución asciende a un total de 717.088,80 euros, imputables a la aplicación presupuestaria 18.10.322J.485.00 de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

Quinto.–La documentación aportada por los participantes en el citado concurso público para otorgar las becas, excepto en el caso de titulares y suplentes que no hayan renunciado, podrá ser retirada por los mismos o persona a la que autoricen por escrito y que adjunte fotocopia del Documento Nacional de Identidad del titular, una vez transcurridos tres meses contados desde la publicación de la presente Orden y por un período de un mes, en el Servicio de Gestión Económica y Administrativa del Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa (calle Torrelaguna 58, 28027 Madrid) Los titulares y suplentes que no hayan renunciado a su participación en la convocatoria podrán requerir la devolución de la documentación al final del periodo de disfrute de las becas.

Sexto.–La lista de excluidos se publicará en el tablón de anuncios del Centro Nacional de Información y Comunicación Educativa, C/ Torrelaguna, 58, Madrid, y en su portal web: <http://www.cnice.mec.es>

Séptimo.–Contra la presente Orden podrá interponerse recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes (artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero) o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses desde su publicación, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, según previene la Ley 29/98 de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Madrid, 29 de diciembre de 2007.–La Ministra de Educación y Ciencia, P.D. (Orden ECI/87/2005, de 14 de enero), el Secretario General de Educación, Alejandro Tiana Ferrer.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

790

RESOLUCIÓN de 21 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Stock Uno Grupo de Servicios, S. L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Stock Uno Grupo de Servicios, S.L. (Código de Convenio n.º 9016832) que fue suscrito, con fecha 5 de septiembre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 21 de noviembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA STOCK UNO GRUPO DE SERVICIOS. 2007-2012

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Stock Uno Grupo de Servicios y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Stock Uno Grupo de Servicios» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

2. Se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio colectivo a los trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c), y 2.1, apartado a), del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, aprobatorio del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2007 sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación en el BOE o en cualquiera de los Boletines de Autonómicos o Provinciales y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, debiendo formalizarse la denuncia por escrito y comunicada a la Autoridad Laboral.

Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 6. Revisión salarial anual.

A partir del año 2008 y para cada año de vigencia del convenio se pacta un incremento salarial equivalente al porcentaje del IPC real del año inmediatamente anterior, según los datos publicados por el INE, sobre el importe total establecido en la Tabla Salarial del anexo I de este Convenio.

Este incremento será distribuido por la empresa, igual o desigualmente entre los distintos conceptos salariales o extrasalariales de la Tabla Salarial del anexo I, garantizándose no obstante, que el incremento retributivo total de la Tabla Salarial del anexo I será igual al incremento del IPC establecido en el párrafo anterior para todas las categorías profesionales.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (*ad personam*), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Artículo 8. Comisión paritaria.

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación de los trabajadores e igual número por la representación de la empresa.

2. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir al menos un miembro de la empresa e igual número de representantes de los trabajadores firmantes de este convenio.

3. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

4. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

5. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

6. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

CAPÍTULO II**Organización y prestación del trabajo****Artículo 9. Organización del trabajo.**

1. Dirección y control de la actividad laboral.–La organización del trabajo será facultad de la dirección de la empresa en los términos previstos en el artículo 20 del TRET, y legislación concordante.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa –a título enunciativo y no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento de acuerdo con la actividad empresarial, propias de su categoría.
- c) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa típicos de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, desplazamiento y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción.
- d) Determinar la forma de prestación de los servicios en todos sus aspectos: clientela, uniformes, impresos, etc.
- e) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- f) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 11. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Supervisor que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 12. Lugar de trabajo.

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo o asignándolo a otro distinto de la misma localidad destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme lo establecido en el artículo 9.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal**Artículo 13. Clasificación según la permanencia.**

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente, así como lo establecido en el artículo 15 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Contrato por obra o servicio determinado:

Dada la actividad de servicios de la empresa, el contrato por obra a servicio determinado será el más normalizado.

A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades y funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización del cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra e servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrato, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

El personal operativo, podrá prestar servicio en otros servicios contratados por la empresa, cuando vea reducida su jornada por causa ajena a la misma, durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución, y sin que el contrato por obra a servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando finalice la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios sea resuelto parcialmente por el cliente o en supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución.

En tales casos se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente a los contratos de trabajo adscritos al servicio, reduciendo de acuerdo con las necesidades del servicio a criterio de la empresa, el número de trabajadores o el número de horas contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A efectos de determinación de los trabajadores/as afectados por esta situación, se valorará el conjunto de factores concurrentes, teniendo en cuenta en la elección del trabajador, entre otros, la antigüedad, las cargas familiares, la valoración de los superiores en el puesto de trabajo y la existencia o no de sanciones laborales.

El cese se comunicará al trabajador/a por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Personal Eventual: Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la Empresa para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, siempre que la duración o acumulación de periodos máxima de estos contratos no exceda de seis meses en un plazo de doce meses.

Personal interino: Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de disposiciones legales y específicas de este tipo de contratos.

La empresa y el trabajador/a podrán acordar la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

Será personal fijo el contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.

Contrato a tiempo parcial: Se considerará contrato a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, semana, mes o año, en proporción inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Cuando se acuerden horas complementarias en los contratos a tiempo parcial se deberá formalizar por escrito y en modelo oficial que al efecto este establecido.

Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

Dadas las específicas características de los servicios objeto de la empresa, la distribución y forma de realización de las horas complementarias se adecuará a las necesidades y modificaciones reales de los servicios, comunicando la empresa al trabajador con el tiempo suficiente y respetándose la jornadas y descansos establecidos entre jornadas y descansos semanales.

Se establece que el número de horas complementarias que se pacten en los contratos a tiempo parcial puede ser hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas. En ningún caso las horas ordinarias y horas complementarias excederán la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo.

El número de horas de los contratos a tiempo parcial se adecuarán con la realidad de la prestación de los servicios asignados al trabajador, siempre manteniéndose la parcialidad de la jornada.

Artículo 14. Período de prueba.

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder de seis meses para el personal Directivo o titulado, ni dos meses para los demás trabajadores.

La situación de incapacidad temporal (IT), u otra suspensión del contrato que afecta al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 15. Ceses voluntarios.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, incluso dentro del período de prueba, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Personal Directivo y titulado: Dos meses.
Personal técnico y administrativo: Un mes.
Resto de personal: 15 días (naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculado sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de la aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismo, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 16. Clasificación según la función.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su categoría, y sin menoscabo de su dignidad profesional.

El personal que preste servicios en la empresa se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos Profesionales: Los trabajadores se encuadran en cinco grupos profesionales, definidos, por aquellas funciones y tareas que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo.

Grupo I. Personal directivo y titulados:

1. Director/a general.
2. Directores.

3. Titulado Superior.
4. Titulado Medio.

Grupo II. Mandos Intermedios:

1. Jefe/a.
2. Supervisores.
3. Coordinadores.

Grupo III. Personal de Administración:

1. Jefe de Administración.
2. Oficial de 1.º Administrativo.
3. Oficial de 2.º Administrativo
4. Auxiliar Administrativo.
5. Telefonista/ recepcionista.

Grupo IV. Personal Comercial:

1. Ejecutivo comercial.
2. Comercial.

Grupo V. Personal Operativo y de oficios varios:

1. Jefe/a de equipo.
2. Carretilero/a.
3. Oficiales de 1.ª
4. Oficiales de 2.ª
5. Oficiales de 3.ª
6. Teleoperador/a/Asistencia telefónica.
7. Telefonista/Recepcionista.
8. Auxiliar de servicios.
9. Azafata/to.
10. Conserje.
11. Ordenanza.
12. Conductor/a.
13. Repartidor/a.
14. Mozo especializado.
15. Mozo.
16. Lector de contadores.
17. Promotor/a.
18. Ayudante.
19. Peón.

Grupo I. Personal directivo y titulado.–Los profesionales de este grupo son responsables de tomar las decisiones de alto nivel de la empresa, desempeñan puesto de dirección o ejecución de aquellas unidades organizativas en las que se estructura la empresa, planificando, organizando y coordinando las diferentes actividades de las mismas o poseen un alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes adquiridas mediante titulaciones superiores o medias, realizando labores de elevada complejidad y responsabilidad.

1. Director general: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico.–práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

2. Directores: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico.–práctica está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General.

3. Titulado Superior: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

4. Titulado Medio: Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o se requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Grupo II. Mandos Intermedios.–Pertenece a este grupo aquellos trabajadores cuyas funciones consistan en supervisar la ejecución de tareas heterogéneas, responsabilizándose de la coordinación del trabajo de sus colaboradores, responsabilizándose de la ejecución del trabajo, disciplina y de la seguridad del personal a su cargo.

1. Jefe: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones de jefatura, de mando y organización de una unidad organizativa autónoma e independiente por la especificidad de sus funciones.

2. Supervisor/a Es aquel trabajador que tiene como misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuibles a los demás empleados, dando cuenta inmediata a su superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

3. Coordinador/a: Es el empleado que, a las órdenes directas de un superior, planifica distribuye y controla al personal asignado, siendo responsable de la distribución y control del citado personal.

Grupo III. Personal de administración.–Se incluirán aquí todos aquellos empleados de estructura con la cualificación y los conocimientos específicos necesarios para realizar las tareas administrativas, informáticas, de oficina, económico, financieras o tareas auxiliares de las mismas.

1. Jefe de Administración: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

2. Oficial de 1.º Administrativo: Es el empleado/a, que tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad y con autonomía para su realización, con o sin empleados/as a sus órdenes.

3. Oficial de 2.º Administrativo: Es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

4. Auxiliar Administrativo: Es el empleado que se dedica se actividad a tareas y operaciones administrativas elementales, y en general a las tareas administrativas generales de la oficina.

5. Telefonista/ recepcionista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Grupo IV. Personal Comercial.–Pertenece a este grupo todos aquellos empleados con la experiencia y conocimientos suficientes para llevar a cabo la comercialización de los productos y servicios correspondientes al objeto social de la empresa, manteniendo las relaciones públicas necesarias para el mantenimiento y la captación de los clientes la empresa.

1. Ejecutivo Comercial: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa que con amplia experiencia en la materia ejerce las labores de prospección del mercado y la promoción y venta de servicios propios de la sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos una vez contratados, siendo responsable de una cartera de clientes o gama de productos asignados.

2. Comercial: Es el empleado/a afecto al Departamento Comercial de la empresa que realiza las labores de prospección del mercado y la promoción y venta de servicios propios de la sociedad, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención de los mismos una vez contratados.

Grupo V. Personal Operativo.–Es el personal que presta sus servicios para los clientes de la empresa de acuerdo con la actividad económica y el objeto social de la misma. A título enunciativo y no limitativo, se recogen las siguientes categorías:

1. Jefe/a de equipo: Es aquel trabajador que con propia iniciativa coordina todos o alguno de los servicios operativos de la empresa o centro de trabajo de importancia, dependiendo del Coordinador o en su defecto del responsable del área de influencia.

2. Oficial de 1.ª: Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teóricos-prácticos del oficio de que se trate se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial desempeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda y ayudantes.

3. Oficial de 2.ª: Es el empleado que acreditado poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada.

4. Oficial de 3.ª: Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyan labor cualificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

5. Carretilero/a: Es el trabajador que le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos y tener el permiso que le habilite para el manejo de esta maquinaria.

6. Teleoperador/Asistencia telefónica: Es el empleado que desempeña tareas de atención, recepción y/o emisión de conexiones telefónicas y/o telemáticas, efectuando labores de, información y/o asesoramiento de aspectos técnicos, comerciales y administrativos. Venta y promoción telefónica de productos o servicios.

7. Telefonista/Recepcionista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de la centralita telefónica, pudiendo

realizar tareas administrativas auxiliares y de recepción de personas, correspondencia, documentos, etc.

8. Auxiliar de servicios: Es el empleado mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan: Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar. Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes procesos de datos, grandes almacenes, almacenes, otros inmuebles y similares. Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

9. Azafata/to: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir y dar atención a los clientes, de percibir sus necesidades, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante al persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información.

10. Ordenanza: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos recepción y entrega de correspondencia y documentos.

11. Conserje: Es el trabajador que tiene a su cuidado la limpieza, custodia y llaves de un inmueble, finca privada o establecimiento público.

12. Conductor/a: Son aquellos trabajadores que estando en posesión de permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa deberá desempeñar los siguientes servicios: Recogida, trámite cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos.

13. Repartidor/a: Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega domicilio diaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega.

14. Mozo especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

15. Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

16. Lector de contadores: Es la persona encargada de leer los contadores de agua luz, gas, etc. y ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

17. Promotor/a: Es el trabajador que, sin necesidad de titulación específica, realiza tareas de información promoción y venta de productos o servicios dirigidos al consumo, normalmente aunque no de forma exclusiva, en instalaciones ajenas a la empresa cliente, grandes superficies y otros locales comerciales.

18. Ayudante: Es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

19. Peón: Es el trabajador que realiza específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo efectivo será de mil ochocientos veintiseis 1826 horas en cómputo anual de acuerdo con el calendario laboral establecido para la prestación del servicio.

Para el año 2008 la jornada será de 1820 horas en cómputo anual. Para el año 2009 la jornada será de 1814 horas en cómputo anual. Para el año 2010 la jornada será de 1808 horas en cómputo anual. Para el año 2011 la jornada será de 1802 horas en cómputo anual. Para el año 2012 la jornada será de 1796 horas en cómputo anual.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada a lo largo del año según las necesidades del servicios, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se acuerda que la jornada ordinaria diaria podrá ser superior a 9 horas, con respeto en todo caso del descanso entre jornadas establecido en la Ley.

El descanso entre jornada y jornada será mínimo de 13 horas.

Se considerará jornada de trabajo efectivo cuando el trabajador esté a disposición de la empresa a requerimiento de ésta.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual asignada, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes, bien en el centro o centros de trabajo asignados, bien

en cualquier otro centro que señale la empresa siempre que existan necesidades reales de servicio y que la localización del nuevo centro de trabajo se encuentre dentro de lo que se define como localidad en el artículo 12 de este Convenio Colectivo Nacional o que no diste con el asignado o alguno de los asignados en más de 50 kms.

Las horas no recuperadas por causa imputable a la empresa serán remuneradas. Las horas no recuperadas por cese en la empresa o causa imputable al trabajador, no serán remuneradas, y serán descontadas, en su caso, de la liquidación correspondiente.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles, en atención a las necesidades del servicio.

Artículo 18. *Jornada nocturna.*

Se entenderá como trabajo nocturno el que se efectuó entre las 22 y 6 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 19. *Horas Extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior en cómputo mensual, recogidos en el artículo anterior. A los efectos de lo dispuesto en el artículo 35 de Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias podrán abonarse en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria o la empresa podrá realizar la compensación por tiempo de descanso equivalente.

Dicho régimen de horas extraordinarias se compensan por tiempo de descanso equivalente o se abonan en cuantía no inferior al valor de la hora ordinaria, devengándose de la forma siguiente:

Si el trabajador en un mes de referencia llevara contabilizadas menor número de horas trabajadas que la parte proporcional de las que le correspondería haber trabajado en tal fecha del año en cómputo anual, deberá compensar a la empresa en los meses siguientes de la forma expresada en el artículo anterior.

Si el trabajador en un mes de referencia llevara contabilizadas mayor número de horas trabajadas que la parte proporcional de las que le correspondería haber trabajado en tal fecha del año en cómputo anual, la empresa deberá abonar el exceso de tales horas de dicho mes como horas extraordinarias, no computándose las horas extras abonadas para el cómputo del siguiente mes.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general, será voluntaria para los trabajadores.

No obstante dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, a finalizar los trabajos correspondientes al servicio originalmente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria esta recogida en el anexo de las tablas salariales.

CAPÍTULO V

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 20. *Permisos retribuidos, lactancia y reducciones de jornada.*

A) Permisos retribuidos.-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, pudiendo acumular el permiso con el periodo vacacional solicitándolo a la empresa.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una compensación, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

g) Un día por bautizo de hijo/a, hermano/a, y nieto/a.

A efectos del cómputo de los días de permiso los plazos señalados serán considerados como días naturales, computándose desde el día del hecho causante inclusive.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

C) Reducción de jornada.

C.1) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, 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.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 21. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. *Festivos.*

Se considerarán festivos los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicio o aquellos días en los que según el calendario establecido con el trabajador para la prestación efectiva de los servicios asignados así se haya considerado.

Artículo 23. *Vacaciones anuales.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año de servicio en la empresa. El periodo para disfrute de las vacaciones anuales será durante todo el año natural al que corresponda su devengo, pudiendo dividirse en dos o más periodos siempre y cuando exista acuerdo entre las partes y se garantice en cualquier caso la adecuada prestación de los servicios.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

El inicio de disfrute de las vacaciones es en día hábil, por lo tanto el periodo de disfrute será desde ese primer día hábil hasta el día inmediatamente anterior a la incorporación al puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 24. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado de la siguiente forma:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.

Los importes de los conceptos salariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A) Salario base de Convenio: Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una cantidad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este

Convenio. El Salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

B) Complementos salariales: Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio tendrán derecho, cuando proceda de acuerdo con las tablas salariales a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Complemento personal de antigüedad.

Complementos de puesto de trabajo.

Plus de nocturnidad.

2. Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos.—Tendrán carácter extrasalarial las percepciones cualesquiera que sea su forma, que no responda a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus extrasalarial de transporte), plus de vestuario, dietas, kilometraje e indemnizaciones.

3. Se entenderá el salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales del Convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el convenio.

4. El personal operativo percibirá sus retribuciones en función del salario hora determinado por el número de horas efectivas de contrato.

5. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les corresponden en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

6. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente emitido dentro de los cinco días laborales siguientes al de su devengo.

7. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 25. *Complemento de antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de vinculación a la empresa de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa.

Estos aumentos consistirán en quinquenios de 2 % por 100 del sueldo base con un máximo de cuatro y se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base de convenio percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Artículo 26. *Complemento de puesto de trabajo.*

Este complemento de devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

El Plus de responsable se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal designado por la empresa para ejercer estas funciones percibirá por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable de equipo, la cantidad del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Artículo 27. *Plus de nocturnidad.*

Salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad en cuantía fijada en las tablas salariales por categoría profesional.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en horario nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad en todas y exclusivamente por las horas trabajadas en horario nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada y/o en la determinación de la jornada pactada, la circunstancia de la prestación de trabajo en horas nocturnas.

Artículo 28. Complementos de cantidad o calidad de trabajo.

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 19 de este Convenio, los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente fije la empresa.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del presente convenio.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, para los trabajadores incluidos en el Grupo IV, Personal Operativo, en caso de abono y no compensación por descanso, la hora extraordinaria será abonada en la cuantía fijada en las tablas salariales por categoría profesional.

Artículo 29. Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre (paga extra de verano y paga extra de Navidad).

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinaria será de una mensualidad del salario base de convenio más el complemento de antigüedad.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Este Convenio colectivo Nacional establece la posibilidad de prorratear el pago de las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

Artículo 30. Premio de Vinculación.

Aquellos trabajadores con antigüedad en la empresa superior a cinco años que soliciten la baja voluntaria en la misma con el preaviso establecido en este Convenio para su categoría profesional percibirán un premio de vinculación según la escala siguiente.

- A los 60 años: 5.000 €.
- A los 61 años: 4.500 €.
- A los 62 años: 4.000 €.
- A los 63 años: 3.500 €.

Artículo 31. Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.

1. Plus de transporte y distancia: Se establece este plus extrasalarial como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso producidos por el trabajador en computo anual por once meses de trabajo.

El importe del Plus de transporte y distancia será el fijado en las tablas salariales y se retribuirá mensualmente, con independencia de su naturaleza y de los días efectivos del mes, con el fin de que el trabajador no vea variadas sus percepciones mensuales o durante el período de vacacional.

2. Plus de Vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, mantenimiento, adquisición, limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturón o demás prendas siempre que exista la necesidad de prestar el servicio con una adecuada o especial uniformidad.

El importe del Plus de transporte y distancia y el Plus de vestuario será el fijado en las tablas salariales.

Artículo 32. Dietas y Desplazamientos.

Los trabajadores que por causa del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de los centros o lugares de trabajo de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 12 del presente Convenio colectivo Nacional, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

- Desayuno fuera de su localidad: 2,5 €.
- Comida fuera de su localidad: 9 €.
- Cena fuera su localidad: 10 €.
- Dieta Completa fuera de su localidad: 24 €.

En el caso de que no se desplace en el vehículo de la empresa, tendrá derecho al abono del coste de transporte de acuerdo con el medio más idóneo. Si el desplazamiento se hiciera con el vehículo particular del trabajador se abonarán 0,18 € por kilómetro recorrido siempre que se justifique la realidad de tal desplazamiento.

Artículo 33. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho, sin que llegue el día señalado para el pago de su salario mensual, a solicitar anticipos a cuenta del trabajo realizado, no considerándose como tal los devengos superiores al mes.

El pago será realizado por la empresa mediante transferencia bancaria o la modalidad habitual de pago al trabajador, dentro de los cinco días laborales siguientes a su recepción.

CAPÍTULO VII**Derechos sindicales****Artículo 34. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.**

Siempre que las características del centro de trabajo lo permitan, la Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de uso no exclusivo debidamente acondicionado para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrán de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 35. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 36. Derechos de información.

En cuanto a derechos y garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aún después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 37. Descuento de la cuota sindical.

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año

CAPÍTULO VIII**Prevención de riesgos laborales****Artículo 38. Salud Laboral.**

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 39. Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos.

Dichos reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.

2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.

3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.

4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 40. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo, adecuados a los trabajos que realizan.

CAPÍTULO IX

Mejoras sociales

Artículo 41. *Incapacidad por accidente de trabajo, accidente no laboral y enfermedad común.*

1. La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de trabajo en el supuesto de baja por accidente laboral, desde el primer día de la baja y hasta el 90 por 100 de la base reguladora.

2. El trabajador deberá entregar el parte de baja o de confirmación en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas.

3. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad a accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de IT.

4. Dado que lo establecido en el presente artículo es un complemento del subsidio de IT en caso de suspensión o pérdida del derecho al mismo, automáticamente, y en los mismos términos, se producirá la suspensión o pérdida del complemento.

5. En caso de que el trabajador no tenga derecho a percibir la prestación económica establecida legalmente, por no cumplir el periodo de carencia, tampoco tendrá derecho a percibir el complemento regulado en el presente artículo.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 42. *Ingresos.*

El ingreso de los empleados se hará de acuerdo con la legislación vigente.

A fin de facilitar la mayor transparencia e información en los procesos de selección de personal en los ingresos en que medie prueba colectiva o que se produzcan con carácter sistemático y estandarizado en el transcurso de un año, las empresas facilitarán a la representación sindical con carácter previo la siguiente información: perfil profesional requerido, contenidos de las diferentes pruebas de selección y objetivos de las mismas. Asimismo se informará a la representación sindical de sus resultados.

Artículo 43. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y, especialmente, en las circunstancias que rodean a la mujer trabajadora se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 44. *Productividad.*

Las partes firmantes del presente Convenio comparten y asumen la preocupación por mejorar la productividad de la empresa.

Artículo 45. *Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas.*

1. Las relaciones laborales en las empresas deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en

cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género. En este sentido las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos a sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional de modo que pueda seguirse una evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

Artículo 46. *Formación.*

Principios generales: De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos e profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Objetivos: La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- la adaptación al puesto de trabajo ya sus modificaciones.
- la especialización dentro del propio trabajo.
- la reconversión profesional.
- La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Igualmente se facilitará el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Información. La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante

CAPÍTULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

3. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

4. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de empresa.

Artículo 48. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por un breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior norma origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, de carácter leve.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión

con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta, de manera ocasional, de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 49. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa y/o servicio prestado al cliente.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la replica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo a público, se reputará de muy grave.

5. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

6. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo a en beneficio propio.

7. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

9. La embriaguez ocasional en el trabajo y el consumo de drogas.

10. Fumar en el centro de trabajo.

Artículo 50. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de cinco faltas no justificadas de puntualidad cometida en el periodo de seis meses o doce en un año aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Dos o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de 30 días naturales, más de cuatro en el periodo de 120 días naturales o más de seis en el periodo de 365 días siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, uniforme, sellos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo terceros.

8. La embriaguez probada durante la jornada de trabajo en el desempeño del puesto de trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de esta enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.

14. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de a empresa, dentro de la jornada laboral

15. El abuso de autoridad.

16. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa

17. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

18. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma e pretexto que para la donación se emplee.

19. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros, personal o público, o peligro de averías para las instalaciones.

20. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

21. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a éste último, si se acreditara su implicación.

22. La simulación de enfermedad o accidente.

23. Trásgresión de la buena fe contractual de carácter muy grave.

24. La inobservancia de los servicios mínimos en caso de huelga.

Artículo 51. *Sanciones.*

1. Por falta leve: amonestación escrita o suspensión de empleo y sueldo de 1 día.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Despido disciplinario.

Artículo 52. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado.

Artículo 53. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

Faltas leves: Prescribirán a los diez días.

Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.

Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar tenga conocimiento completo de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Cuando por ocasión de la supuesta comisión de hechos sancionables se inicie una investigación por parte de la empresa para el esclarecimiento de los mismos, dichos plazos quedarán suspendidos durante el transcurso de dicha investigación.

CAPÍTULO XII

Resolución extrajudicial de conflictos

Las partes firmantes de este convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC).

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

Disposición adicional primera: *Derecho Supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

Disposición adicional segunda: *Obligación de jubilación a los 65 años.*

Al amparo de la Ley 14/2005 de 1 de julio sobre cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se establece la obligatoriedad de la jubilación a la edad de los 65 años, en los términos y condiciones regladas en la misma.

Esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo (artículo 13 del convenio), tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

Disposición final.

En el plazo de tres meses, computados desde la fecha de la publicación del Convenio, la empresa procederá a la clasificación de los trabajadores conforme a los grupos y niveles establecidos en este Convenio, a adaptar sus recibos de salarios a los conceptos retributivos fijados en el mismo, y a regularizar las retribuciones conforme a la tabla acordada.

ANEXO I

Tabla salarial año 2007

| Grupos profesionales y categorías | S. Base | Plus vestuario | Plus transporte | Total mensual |
|---|----------|-------------------|--------------------|------------------|
| I. Grupo profesional directivo y titulados | | | | |
| Director/a General | 1.400,00 | 0,00 | 30,00 | 1.430,00 |
| Directores | 1.300,00 | 0,00 | 30,00 | 1.330,00 |
| Titulado Superior | 1.200,00 | 0,00 | 30,00 | 1.230,00 |
| Titulado Medio | 1.000,00 | 0,00 | 30,00 | 1.030,00 |
| II. Grupo profesional mandos intermedios | | | | |
| Jefe/a | 1.100,00 | 0,00 | 30,00 | 1.130,00 |
| Supervisor | 900,00 | 0,00 | 30,00 | 930,00 |
| Coordinadores | 800,00 | 0,00 | 30,00 | 830,00 |
| III. Grupo profesional personal administración | | | | |
| Jefe/a Administración | 1.100,00 | 0,00 | 30,00 | 1.130,00 |
| Oficial 1.º Administrativo | 850,00 | 0,00 | 30,00 | 880,00 |
| Oficial 2.º Administrativo | 750,00 | 0,00 | 30,00 | 780,00 |
| Auxiliar Administrativo | 680,00 | 0,00 | 30,00 | 710,00 |
| Telefonista / Recepcionista | 631,00 | 0,00 | 30,00 | 661,00 |
| IV. Grupo profesional personal comercial | | | | |
| Ejecutivo Comercial | 950,00 | 25,00 | 30,00 | 1.005,00 |
| Comercial | 800,00 | 25,00 | 30,00 | 855,00 |
| V. Grupo profesional operativo y ofic. varios | | | | |
| Jefes de Equipo | 750,00 | 0,00 | 30,00 | 780,00 |
| Carretillero/a | 720,00 | 25,00 | 30,00 | 775,00 |
| Oficial 1.ª | 655,00 | 0,00 | 30,00 | 685,00 |
| Oficial 2.ª | 640,00 | 0,00 | 30,00 | 670,00 |
| Teleoperador/Asistencia telefónica | 630,00 | 25,00 | 30,00 | 685,00 |
| Telefonista/Recepcionista | 630,00 | 25,00 | 30,00 | 685,00 |
| Auxiliar de servicios | 630,00 | 25,00 | 30,00 | 685,00 |
| Azafata/o | 630,00 | 25,00 | 30,00 | 685,00 |
| Conserje | 630,00 | 25,00 | 30,00 | 685,00 |
| Ordenanza | 630,00 | 25,00 | 30,00 | 685,00 |
| Conductor /a | 600,00 | 25,00 | 30,00 | 655,00 |
| Repartidor/a | 600,00 | 25,00 | 30,00 | 655,00 |
| Mozo especializado | 600,00 | 25,00 | 30,00 | 655,00 |
| Mozo | 571,00 | 25,00 | 30,00 | 626,00 |
| Oficial 3.ª | 571,00 | 0,00 | 30,00 | 601,00 |
| Lector de contadores | 571,00 | 0,00 | 30,00 | 601,00 |
| Promotor/a | 571,00 | 0,00 | 30,00 | 601,00 |
| Ayudante | 571,00 | 0,00 | 30,00 | 601,00 |
| Peón | 571,00 | 0,00 | 30,00 | 601,00 |

ANEXO II

Importe horas extras y plus nocturnidad año 2007

| Grupos profesionales y categorías | Precio hora extra | Plus nocturnidad |
|---|----------------------|---------------------|
| I. Grupos profesional directivo y titulados | | |
| Director/a General | 12,94 | 1,65 |
| Directores | 12,03 | 1,53 |
| Titulado Superior | 11,13 | 1,41 |
| Titulado Medio | 9,31 | 1,18 |
| II. Grupo profesional mandos intermedios | | |
| Jefe/a | 10,22 | 1,30 |
| Supervisor | 8,40 | 1,07 |
| Coordinadores | 7,49 | 0,95 |
| III. Grupo profesional personal administración | | |
| Jefe/a Administración | 10,22 | 1,30 |
| Oficial 1.º Administrativo | 7,95 | 1,01 |
| Oficial 2.º Administrativo | 7,04 | 0,90 |
| Auxiliar Administrativo | 6,41 | 0,81 |
| Telefonista / Recepcionista | 5,96 | 0,76 |
| IV. Grupo profesional personal comercial | | |
| Ejecutivo Comercial | 9,05 | 1,15 |
| Comercial | 7,69 | 0,98 |
| V. Grupo profesional operativo y ofic. varios | | |
| Jefes de Equipo | 7,04 | 0,90 |
| Carretillero/a | 6,96 | 0,89 |
| Oficial 1.ª | 6,18 | 0,79 |
| Oficial 2.ª | 6,04 | 0,77 |
| Teleoperador/Asistencia telefónica | 6,15 | 0,78 |
| Telefonista/Recepcionista | 6,15 | 0,78 |
| Auxiliar de servicios | 6,15 | 0,78 |
| Azafata/o | 6,15 | 0,78 |
| Conserje | 6,15 | 0,78 |
| Ordenanza | 6,15 | 0,78 |
| Conductor /a | 5,87 | 0,75 |
| Repartidor/a | 5,87 | 0,75 |
| Mozo especializado | 5,87 | 0,75 |
| Mozo | 5,77 | 0,71 |
| Lector de contadores | 5,57 | 0,69 |
| Promotor/a | 5,57 | 0,69 |
| Ayudante | 5,57 | 0,69 |
| Peón | 5,57 | 0,69 |

791

RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los Acuerdos correspondientes a la Comunidad Autónoma de La Rioja del V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Visto el texto de los Acuerdos sobre acumulación de horas por lactancia, abono de la paga extraordinaria por antigüedad y complemento retributivo para el año 2007 correspondiente a la Comunidad Autónoma de La Rioja remitido por la Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos, dando cumplimiento a lo previsto en la Disposición adicional octava del citado Convenio (publicado en el BOE de 17-1-2007), (código de Convenio n.º 9908725), que fueron suscritos con fecha 16 de octubre de 2007, de una parte, por las Asociaciones empresariales EyG-La Rioja y CECE-La Rioja, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos USO-La Rioja, FSIE-La Rioja, FETE-UGT-La Rioja y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,