

**13963** *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenios Colectivos de Trabajo del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo (Código n.º 9000761), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2003 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 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 20 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### **TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL ÁREA CULTURAL DE LA OBRA SOCIAL DE LA CAJA DE AHORROS DEL MEDITERRÁNEO**

La negociación de este Convenio Colectivo ha estado inspirada en la consecución de la equiparación de condiciones, salariales y sociales, de los trabajadores del Área Cultural, con respecto de los acogidos al Convenio Colectivo de Ahorro en la Caja de Ahorros del Mediterráneo, habida cuenta la interrelación, de todo orden, existente entre ambos colectivos.

#### **CAPÍTULO I**

##### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo concertan y eficacia general del Convenio Colectivo.*

Las partes negociadoras del presente Convenio colectivo tienen la representación que determina la Legislación en esta materia.

El presente Convenio Colectivo es suscrito, de un lado, por la Caja de Ahorros del Mediterráneo, y, de otro, por la representación legal de los trabajadores en el ámbito del Área Cultural, actualmente ostentada al 100 por 100 por la organización sindical UGT; por lo que, el presente Convenio Colectivo, es de eficacia general.

Artículo 2. *Cláusula sustitutoria.*

La regulación de las materias objeto del presente Convenio Colectivo nova y sustituyen lo establecido en los Convenios Colectivos precedente.

Artículo 3. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Caja de Ahorros del Mediterráneo y los trabajadores, sea cual fuere su categoría profesional, que prestan sus servicios en cualquiera de los centros, fijos o móviles, que en cada momento dependan de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Las disposiciones del presente Convenio tendrán imperatividad y eficacia general en todo el territorio operativo de la CAM en el Estado Español.

Quedan excluidos del presente Convenio los centros, instalaciones y trabajadores adscritos al Área Docente.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado, previo el correspondiente registro en la Dirección General de Trabajo, a efectos de legal validez.

No obstante, los efectos económicos respecto de los conceptos salariales lo serán desde el día 1 de enero de 2001, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5. *Revisión, prórroga y denuncia.*

El presente Convenio tendrá la duración pactada, siendo revisado en los términos y con los efectos retributivos que en él se establecen.

Al término de su vigencia y de no haber habido denuncia expresa por alguna de las partes con tres meses de antelación, el presente convenio se considerará prorrogado de año en año, aplicándose, a los conceptos salariales, un incremento igual al IPC estimado por el Gobierno para el año que se prorrogue; procediendo su revisión, cuando el citado índice publicado a final del año registre un incremento superior al aplicado. Dicha revisión lo será con efectos desde primeros de año, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre del año anterior y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

La denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes deberá incluir, además de los motivos objeto de negociación futura, expresión clara y manifiesta de si lo es por rescisión o revisión, estándose a los efectos jurídicos que correspondan.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio absorben las que con anterioridad pudieran venir percibiendo los trabajadores, ya tuvieran su origen en imperativos legales, convenios o pactos colectivos, contratos individuales, decisiones empresariales o cualesquiera otro origen sea de la naturaleza que fuere.

Las disposiciones futuras que lleven consigo una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en tanto en cuanto superen el importe total actual de los mismos, debiéndose entender, en caso contrario, que las mejoras pactadas quedan absorbidas por los conceptos vigentes hasta ahora. Por la Comisión Paritaria se procederá, en tal caso y sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, a la adaptación de los nuevos conceptos acuñados en este Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Artículo 8. *Legislación aplicable.*

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido de la Ley, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o norma de carácter imperativo que lo sustituya, y en las demás normas complementarias que lo desarrollen o puedan desarrollar

#### **TEXTO NORMATIVO**

##### **CAPÍTULO II**

##### **Organización**

Artículo 9.

La Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo sirve de instrumento eficaz para el cumplimiento de los fines que en todo momento tenga encomendados por Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Comprende los centros: «Aulas de Cultura», «Bibliotecas», «Centros Culturales», «Centros Educativos del Medio Ambiente», «Museos», «Salas de Exposiciones», así como cualesquiera otros de análoga naturaleza que pudieran crearse en el futuro, con independencia de su denominación.

Artículo 10.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, y será ejercida con carácter exclusivo y excluyente por su Director General, quién podrá delegarla en el Director de Obras Sociales o en la persona que considere conveniente.

Se considera facultad organizativa inherente al poder de dirección, la del destino o traslado de los empleados a las distintas unidades que integran el Área Cultural, así como la organización práctica del trabajo.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa, la legal representación de los empleados tendrá la función de asesoramiento, orientación y propuesta en orden a la racionalización del trabajo conforme a los fines que le están atribuidos.

### CAPÍTULO III

#### Del personal

##### Artículo 11. *Ingresos.*

Para el ingreso del personal se observarán las disposiciones legales vigentes en materia de contratación. Todo el personal deberá superar las pruebas específicas que se establezcan adecuadas a la función que haya de realizar.

##### *Clasificación del personal según la función*

##### Artículo 12. *Clasificación general.*

El personal del Área Cultural queda clasificado en los siguientes grupos:

- I. Técnicos administrativos de Animación Socio Cultural.
- II. Personal no cualificado de Animación Socio Cultural.

##### Artículo 13. *Clasificación del personal por razón del grupo de adscripción.*

Personal Técnico Administrativo de Animación Socio Cultural: Integran este grupo los Técnicos Superiores, Coordinadores, Técnicos de Primera, Técnicos de Segunda y Auxiliares Técnicos.

Personal no cualificado de Animación Socio Cultural: Comprende al Auxiliar de Oficios Varios y al Especialista Agropecuario.

##### Artículo 14. *Nomenclátor ocupacional.*

Técnicos Superiores: Son quienes teniendo conocimientos y experiencia profesional propias de la función técnica o administrativa o teniendo reconocida su titulación superior por ser específica del ámbito en el que desarrollan su actividad, diseñan y supervisan la ejecución de proyectos, asesoran, colaboran y, en su defecto representan, a los Directores de Área o Centros Institucionales. Además de estas funciones desempeñarán las que anteriormente tenían asignadas los Titulados Superiores y Medios.

Coordinadores: Son quienes participando en el diseño de los proyectos y las actividades administrativas o culturales, tienen especialmente la misión de coordinar el personal a su cargo, o su desarrollo en los diversos centros. Además de estas funciones desempeñarán las que anteriormente tenían asignadas los Coordinadores y Bibliotecarios.

Técnicos de Primera: Participan en el diseño y ejecución de proyectos de trabajo propios de la actividad socio-cultural y administrativa y de los aspectos peculiares que dichas actividades requieren o pudieran realizarse según las características propias de cada centro o actividad. Además de estas funciones desempeñarán las que anteriormente tenían asignadas los Bibliólogos, Documentalistas, Monitores, Conservadores y Oficiales Primeros Administrativos.

Técnicos de Segunda: Son quienes teniendo conocimiento de una actividad cultural o administrativa, se encargan de su ejecución en todos sus aspectos. Además de estas funciones desempeñarán las que anteriormente tenían asignadas los Ayudantes de Animación, Biblióforo y Oficial Segundo Administrativo.

Auxiliares Técnicos: Son quienes teniendo a su cargo la instalación y manejo de equipos audiovisuales o realizando funciones administrativas, participan en el desarrollo de actividades socio culturales en todos sus aspectos, prestando su apoyo y colaboración a los técnicos y coordinadores así como en cualesquiera otras que fuesen necesarias. Además de estas funciones desempeñarán las que anteriormente tenían asignadas los Operadores y Auxiliares Administrativos.

Auxiliares de Oficios Varios: Son quienes vigilan y cuidan del mantenimiento y perfecto funcionamiento de las instalaciones al tiempo que colaboran en cualquier tarea propia o derivada de la actividad cultural y administrativa y para las que no se requieren conocimientos especializados. Cuidarán asimismo del orden durante la celebración de los actos

y acompañarán, en aquellas instalaciones que por su naturaleza así lo requieran, a los grupos de visitantes.

Especialista Agropecuario: Son aquellos trabajadores que tienen a su cargo cuidar de la conservación y mantenimiento, preferentemente agropecuario, de las instalaciones y su entorno, y que pueden ser ocupados en tareas distintas, siempre que su actividad así lo permita y que no comporte trabajos determinantes de otras categorías profesionales.

##### Artículo 15. *Ascensos.*

Los ascensos del personal, cuando haya vacantes y plazas de nueva creación de la correspondiente categoría en plantilla, serán facultad de la Entidad. Ello no obstante, si se considera conveniente, podrá actuarse con arreglo a las normas siguientes:

Todas las vacantes y plazas de nueva creación se proveerán mediante examen de aptitud entre quienes deseen concurrir a las mismas de entre el personal adscrito. Caso de no ocuparse la plaza con este personal, la misma será ofrecida a quienes, reuniendo los requisitos de idoneidad exigidos, estuvieren interesados en su desempeño y superasen las pruebas de aptitud en cada caso exigidas.

La convocatoria, que deberá de efectuarse con una antelación mínima de tres meses, contendrá las bases de las pruebas de selección.

Asimismo, podrán ser provistas las vacantes mediante concurso de méritos entre los integrantes de la plantilla o por procedimiento mixto.

##### Artículo 16. *Plantillas y escalafones.*

La Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, publicará anualmente el escalafón del personal a la misma adscrito, distribuido por grupos y categorías, haciendo constar, además, las circunstancias siguientes: nombre y apellidos de los interesados, fecha de nacimiento y de ingreso, categoría y fecha en que le corresponda el próximo aumento periódico por razón de antigüedad.

Dicho escalafón será dado a conocer a todos los interesados que harán constar el haber sido notificado del conocimiento del mismo. Cualquier disconformidad con los datos expresados en el citado escalafón, deberá ser dada a conocer al Director de Obras Sociales, por quien se considere legítimamente afectado, y ello en el plazo de quince días desde su publicación.

La Jefatura del Área deberá resolver en orden a la procedencia o improcedencia de la reclamación efectuada en el término de los treinta días siguientes. Caso de disconformidad con lo resuelto, el interesado podrá ejercitar las acciones que estime conveniente.

##### Artículo 17. *Despidos y ceses.*

El personal fijo sólo puede ser despedido cuando incurra en alguna de las causas que puedan dar lugar a esta sanción con arreglo a lo previsto en el Capítulo VII del presente texto, sin perjuicio de que pueda ser suspendido por causa de regulación de empleo o por cualquier otra contemplada en la legislación vigente.

### CAPÍTULO IV

#### Retribuciones

##### Artículo 18. *Sistema retributivo.*

El personal afecto a este Convenio percibirá el importe equivalente a 17,5 mensualidades de la categoría que ostente, según la Tabla Salarial contenida en artículo 18 siguiente, y que comprenderá las siguientes pagas:

Doce ordinarias (a percibir una en cada uno de los meses del año).

Dos extraordinarias (a percibir una en julio y otra en diciembre)

Dos mensualidades en concepto de estímulo a la producción prorrateadas en las 12 ordinarias

Una mensualidad y media, en concepto de participación en beneficios y cualesquiera que sean los resultados administrativos prorrateadas en las 12 ordinarias.

Además, se concederá una mensualidad o mensualidad y media, en los mismos términos y condiciones que les pudiera corresponder a los empleados de la CAM adscritos al Convenio Colectivo del sector de Cajas.

Cláusula de garantía: En todo caso, se garantizan las pagas y cantidades no contempladas en este artículo, que vinieran percibiendo los trabajadores ingresados con anterioridad al 16 de julio de 1996, en las mismas condiciones, conceptos, importes y términos de aplicación.

Artículo 19. *Escala salarial.*

Una vez realizada la revisión salarial prevista en el Convenio anterior, la escala salarial vigente a 31 de diciembre de 2000, referida a doce mensualidades, se incrementa en el 2,9% con efectos retroactivos desde el 1.º de enero de 2001, siendo en consecuencia la que se transcribe a continuación:

Tabla salarial (12 mensualidades)

Categorías	Año 2000	Año 2001 Incremento 2,9 %	
		Pesetas	Euros
Técnico Superior .....	2.684.678	2.762.534	16.603,16
Coordinador .....	2.513.943	2.586.847	15.547,26
Técnico de primera .....	2.400.052	2.469.654	14.842,92
Técnico de segunda .....	2.095.126	2.155.885	12.957,13
Auxiliar técnico .....	1.779.521	1.831.127	11.005,29
Auxiliar de oficios varios .....	1.545.377	1.590.193	9.557,25
Especialista agropecuario .....	1.195.615	1.230.291	7.394,20

Dicha retroactividad no será de aplicación a los trabajadores cuya extinción del contrato de trabajo se hubiere producido con anterioridad a la fecha de la publicación del presente Convenio.

## AÑO 2002

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2001, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, con efectos a partir del 1 de enero de 2002.

No corresponderá aplicar efectos retroactivos a los trabajadores cuya extinción del contrato de trabajo se hubiere producido con anterioridad a la fecha de la publicación del presente Convenio.

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2002 un incremento superior al IPC previsto para este año, sobre 31 de diciembre de 2001, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2002, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2001, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2003.

Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2002, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

## AÑO 2003

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2002, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, con efectos a partir del 1 de enero de 2003.

Auxiliares técnicos: A partir de este año se aplicará la siguiente tabla de salarios:

Tabla salarial (12 mensualidades)

Categoría	Año 2002
Auxiliar técnico .....	12.017,76 €

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2003 un incremento superior al IPC previsto para este año, sobre 31 de diciembre de 2002, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2003, girando tal incremento sobre la tabla

salarial vigente a 31 de diciembre de 2002, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2004.

Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2003, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

## AÑO 2004

La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2003, referida a doce mensualidades, para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno para el citado año, con efectos a partir del 1 de enero de 2004.

Revisión salarial: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) publicado por el INE, registrase al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al IPC previsto para este año, sobre 31 de diciembre de 2003, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2004, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2003, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2005.

Cláusula de garantía: Se garantizan las cantidades anuales absolutas que resultan para cada categoría profesional, como consecuencia del incremento porcentual del IPC real para 2004, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, aplicado sobre las mensualidades y gratificaciones previstas en el Convenio.

Artículo 20. *Retribución variable del personal de nuevo ingreso.*

El personal que adquiera la condición de fijo en plantilla a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, o la haya adquirido a partir del 16 de julio de 1996; accederá a un sistema variable de complementos económicos que permitirá mejorar su retribución, asociado a su progreso en el nivel de desempeño. Dicha retribución variable se determinará en función del tiempo de antigüedad y de la Apreciación Global del Desempeño, y constituirá un porcentaje de haber base mensual de la categoría que se ostente, según la tabla siguiente:

Tiempo fijeza	Evaluación de desempeño				
	Deficiente	Regular	Aceptable	Muy buena	Excelente
Primer año .....	0 %	25 %	50 %	70 %	90 %
Segundo año .....	0 %	35 %	95 %	110 %	125 %
Tercer año y sucesivos ..	0 %	45 %	110 %	120 %	130 %

Esta retribución se aplicará a partir del primer año de adquirir la condición de fijo en plantilla y se hará efectiva en el mes de Enero de cada año, entrando en vigor desde la publicación del presente Convenio y careciendo de efectos retroactivos.

Del resultado global de estas evaluaciones se entregará informe estadístico, que tendrá el carácter de confidencial, a los representantes de los trabajadores.

Artículo 21. *Aumentos periódicos por años de servicio.*

El personal adscrito al Área Cultural de la Obra Social de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en trienios del 4 por 100 del haber base que en cada momento tenga asignado la categoría profesional en la que hubiera alcanzado tal antigüedad. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá en ningún caso, comportar más del 45 por 100 de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta el tiempo servido en cada categoría de la Obra Social de la CAM, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya percibido remuneración, bien fuere como consecuencia de servicios efectivamente prestados, o en situación de en comisión, licencias que así lo exigiesen o aun en incapacidad temporal debida a accidente de trabajo o enfermedad.



Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para algún cargo público. Por el contrario, no se computará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

Los que asciendan de categoría percibirán, con el salario base de aquélla a que se incorporen, los trienios que les correspondan en las de procedencia y la fracción, si la hubiere, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

#### *Conceptos no salariales*

##### Artículo 22. *Efectividad.*

Los efectos económicos de los conceptos que a continuación se señalan, entrarán en vigor a partir del día siguiente a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

##### Artículo 23. *Dietas y kilometrajes.*

Por lo que se refiere a los conceptos no salariales de Dietas y Kilometrajes, las cuantías vigentes en la actualidad quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Año 2002:

Dieta completa: 54,09 €.

Media dieta: 27,05 €.

Año 2003:

Dieta completa: 55,17 €.

Media dieta: 27,59 €.

En el caso de que el IPC registrase a 31 de diciembre de 2003, un incremento superior al 2 por 100, sobre 31 de diciembre de 2002, se efectuará una revisión de las cuantías que resulten de las operaciones antes citadas tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde la entrada en vigor del Convenio.

Año 2004:

Los valores para el año 2004 se calcularán aplicando a las cantidades del año 2003, el IPC previsto para el año 2004, una vez actualizadas con el IPC definitivo del año 2003.

En el caso de que el IPC registrase a 31 de diciembre de 2004, un incremento superior al IPC estimado para el año 2004, sobre 31 de diciembre de 2003, se efectuará una revisión de las cuantías que resulten de las operaciones antes citadas tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde el 1 de enero de 2004.

Kilometraje:

Año 2002: 0,22 €.

Año 2003: 0,23 €.

Año 2004: 0,24 €.

Queda exceptuada de cualquier actualización el importe del kilometraje.

### CAPÍTULO V

##### Artículo 24. *Jornada.*

La jornada máxima anual de trabajo para el personal comprendido en este Convenio será de 1.680 horas de trabajo efectivo, no pudiendo tener una extensión diaria superior a nueve horas. La jornada laboral se desarrollará de lunes a viernes. Al inicio de cada año natural se establecerá el calendario laboral.

Su cómputo será anual y, dada la peculiaridad de los servicios a prestar, el personal adscrito a las unidades de Animación Socio-Cultural y Equipos Móviles la observarán con carácter flexible, no estando por tanto sujetos a la jornada establecida con carácter general para el resto de las unidades y actividades. Además de lo anterior, por acuerdo entre las partes interesadas, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, preservando en todo caso los horarios de las programaciones culturales y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y efectuando las compensaciones de jornada en períodos de baja actividad, preferentemente con reducción del horario vespertino y realización de jornada continuada.

Dada la flexibilización de horarios para Animación Socio-Cultural y Equipos Móviles y las razones que motivan su establecimiento, las partes convienen en declarar el carácter nocturno, por su propia naturaleza, de las funciones a las mismas asignadas, por lo que no tendrán carácter

de nocturnas las horas que pudieran trabajar sus integrantes después de las diez de la noche, sin perjuicio de la consideración como horas extraordinarias de todas aquellas que superen la jornada diaria de nueve horas.

La Empresa deberá presentar, el primer día laboral de cada mes, la programación completa de actos y horarios para su desarrollo. Excepcionalmente, y con causa justificada para los supuestos de modificación de horario, la Empresa lo tendrá que notificar a los trabajadores afectados y a sus representantes con un período de antelación de al menos una semana.

##### Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

El personal integrante de los grupos profesionales de Animación Socio-Cultural y Equipos Móviles, dado el carácter itinerante de los centros en que habrán de prestar servicios, podrá ser destinado a centros de trabajo radicados en las cabeceras de comarca en que hayan de desarrollar su actividad, no considerándose traslado que exija cambio de residencia. Estos cambios se enmarcan dentro de lo previsto en el artículo 39 y ss. del Estatuto de los Trabajadores.

Por razones técnicas organizativas o de ejecución de los programas culturales, la jefatura de la Obra Social podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los haberes regulares, los gastos de viaje y las dietas. Si dicho desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, y exigiere cambio de residencia, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento.

##### Artículo 26. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional, entre cualesquiera categorías profesionales que integran cada grupo y entre categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que las justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación excepcional a los representantes de los trabajadores.

En tal caso, el empleado tendrá derecho a las retribuciones correspondientes a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de realización de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

##### Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal de la Obra Social disfrutará, anualmente, de un período de veinticuatro días hábiles de vacaciones retribuidas, sea cual fuere su categoría laboral. A estos efectos los sábados se considerarán no hábiles.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de verano. No obstante, cuando razones de carácter extraordinario o de programación socio cultural lo aconsejen, la Jefatura del Área podrá establecer un plan de disfrute de vacaciones en período diferente al señalado.

Como principio general, las vacaciones deben ser disfrutadas ininterrumpidamente. La concesión de este descanso podrá tener lugar, bien por petición de los trabajadores o por ineludible exigencia del servicio, en dos o más períodos.

El período anual de vacaciones se prorrateará en razón del tiempo trabajado, y la fracción, si la hubiere, se redondeará en beneficio del trabajador.

##### Artículo 28. *Licencias.*

Al margen de las reconocidas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Entidad Patrocinadora podrá conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

Artículo 29. *Permisos sin sueldo.*

No obstante lo previsto en el artículo anterior, en casos extraordinarios y debidamente justificados, se podrá conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. El empleado deberá formular su solicitud con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Éste podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Artículo 30. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su duración y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que la motivare.

El trabajador con antigüedad mínima de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años ni mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador transcurridos que sean cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente guarda sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieran o se produjeran en la Empresa.

La petición de excedencia se resolverá dentro del mes siguiente al de su presentación y se concederá o no atendiendo a las necesidades del servicio. Cuando las causas en las que se fundamente sean la terminación o ampliación de estudios o exigencias familiares de carácter ineludible, serán despachadas favorablemente.

Si el trabajador no solicita por escrito el reingreso antes de la terminación del plazo señalado para la excedencia que disfrute, perderá el derecho a su puesto en la Empresa. Si solicitado el reingreso la vacante en dicho momento existente fuere de categoría inferior a la suya, el trabajador podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella le corresponda o esperar a que se produzca vacante de las de su categoría.

## CAPÍTULO VI

### Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leve, graves y muy graves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo que no suponga una suspensión del programa cultural a desarrollar.

2. De una a tres faltas de puntualidad en el período de un mes, siempre que aquéllas sean inferiores a treinta minutos y de las que no se deriven perjuicios ni para el Área Cultural ni para terceros, en cuyo caso se clasificará como falta grave.

3. No cursar puntualmente el parte de baja en los supuestos de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la Jefatura del Área Cultural los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias, siempre que no trasciendan al público ni sean constitutivas de faltas de superior grado.

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad, no justificadas, durante un mes.

2. La incomparecencia injustificada al trabajo hasta dos días en el período de un mes. Cuando de cualquiera de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivara perjuicio para la Empresa, será considerada como falta muy grave.

5. Descuidos importantes en la conservación de libros y material de audiovisión, así como de los vehículos.

6. La falta de consideración y respeto al público.

Se considerarán faltas muy graves:

1. Las ausencias injustificadas al trabajo en número superior a dos en un mes.

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

3. La trasgresión de la buena fe contractual.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, libros y documentos.

4. El robo, hurto o malversación, cometidos en las instalaciones propiedad del Área Cultural, o en ejecución de las tareas encomendadas.

5. La embriaguez o uso habitual de drogas durante el trabajo o fuera del mismo si repercute negativamente en el trabajo o en la Empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, a familiares, así como a los compañeros de trabajo y subordinados.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal.

10. La reincidencia en falta grave aunque sea de naturaleza distinta, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

Artículo 32. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas comprendidas en el artículo anterior serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta siete días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta un mes.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, traslado forzoso a distinta localidad sin derecho a indemnización y despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa si ello procediese.

Artículo 33. *Normas de procedimiento.*

En los supuestos de faltas muy graves, se instruirá un expediente sumario en el que será oído el trabajador. Las sanciones todas se comunicarán a los interesados, y de ellas se dará noticia al representante del personal, pudiéndose recurrir ante la jurisdicción competente en el plazo que el ordenamiento señale.

Artículo 34. *Plazos de prescripción.*

Las infracciones cometidas por los trabajadores prescribirán:

Las faltas leves 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 tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VII

### Premios

Artículo 35. *Premios.*

La Entidad, a través de la Dirección de la Obra Social, podrá premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y aquellos otros realizados en circunstancias singulares que revelen en su autor un profundo celo profesional.

Se señalarán como motivos dignos de premio los siguientes: actos heroicos; espíritu de sacrificio; espíritu de fidelidad; afán de superación profesional.

Los premios podrán consistir en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios, ascenso a la categoría inmediata; cantidades en metálico, ampliación de vacaciones o cualquier otro de tipo de recompensa, y todos se harán públicos como mención honorífica, al tiempo que se dejará de

la misma constancia en los respectivos expedientes profesionales de los trabajadores.

En los casos de que se otorgue premios en metálico, consistentes en una cantidad alzada y por una sola vez no tendrá la condición de complemento salarial a ningún efecto.

## CAPÍTULO VIII

### Beneficios sociales

#### Artículo 36. *Complemento de incapacidad temporal.*

Durante las situaciones de incapacidad temporal, ya lo sean por causa de enfermedad común o de accidente de trabajo, la empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de sus haberes y ello durante el período máximo de doce meses.

#### Artículo 37. *Paga por permanencia.*

Los empleados tendrán derecho a una paga doble que percibirán al cumplir los sesenta y cuatro años.

#### Artículo 38. *Bodas de plata.*

Al cumplir los empleados veinticinco años de servicio en la Empresa, sin nota desfavorable alguna en su expediente personal y estando en situación de activo, se les satisfará una gratificación equivalente a la doceava parte de los haberes comprendidos en los doce meses anteriores a aquel en que se cumplen sus Bodas de Plata, computadas todas las pagas ordinarias y extraordinarias.

#### Artículo 39. *Nupcialidad.*

Con motivo de nupcialidad, o convivencia que pueda documentarse, y en concepto de obsequio, la Empresa tiene establecida una prestación equivalente al importe de los conceptos de haber base y antigüedad de una mensualidad.

Esta prestación se concederá siempre en los casos de matrimonio, mientras que en los casos de convivencia el máximo será de dos veces dentro de la vida laboral.

#### Artículo 40. *Ayuda para la formación de hijos de empleados.*

Las cuantías correspondientes a la ayuda económica para estudios quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Año 2002:

Régimen General: 379,00 €.

Ayuda para minusválidos: 2.490,58 €.

Año 2003:

Régimen General: 386,58 €.

Ayuda para minusválidos: 2.540,39 €.

En el caso de que el IPC registrase a 31 de diciembre de 2003, un incremento superior al 2 por 100, sobre 31 de diciembre de 2002, se efectuará una revisión de las cuantías que resulten de las operaciones antes citadas tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde la entrada en vigor del Convenio.

Año 2004:

Las cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2003, con la correspondiente actualización, en su caso, por desviación del IPC final, respecto del aplicado durante el año 2003, se incrementarán en el IPC estimado por el Gobierno para el año 2004.

En el caso de que el IPC registrase a 31 de diciembre de 2004, un incremento superior al IPC estimado para el año 2004, sobre 31 de diciembre de 2003, se efectuará una revisión de las cuantías que resulten de las operaciones antes citadas tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con efectos desde el 1 de enero de 2004.

La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año de nacimiento hasta el año en que cumpla los 26 años, y será pagadera en la nómina del mes de agosto de cada año.

Dichas ayudas se incrementarán en un 100 por 100 si los estudios de ESO, Bachillerato, BUP, COU, Formación Profesional, Enseñanza de

Grado Medio, así como Enseñanza Superior, tuviesen que cursarse permanentemente en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

Para la percepción de las Ayudas aquí establecidas, a partir del curso en que el estudiante cumpla los 17 años de edad, será suficiente con la acreditación, a principio del curso escolar, de estar matriculado en el nivel de enseñanza correspondiente.

#### Artículo 41. *Ayuda para estudios de empleados.*

A los empleados que cursen estudios de Enseñanza Media Universitaria, Técnicos de Grado Medio y Superior, así como estudios de Doctorado, se les abonará el 90 por 100 de libros, matrículas y desplazamiento.

#### Artículo 42. *Préstamo para adquisición de vivienda.*

Titularidad: Empleados fijos en activo, con dos años de servicio ininterrumpidos en la Entidad, sin que tengan suspendidos sus contratos de trabajo respecto a la prestación total de sus servicios, salvo las situaciones de incapacidad temporal e invalidez provisional, maternidad y excedencia forzosa.

A efectos de este cómputo se tendrán en cuenta los contratos temporales que, sin solución de continuidad, haya podido tener el solicitante antes de su ingreso en la plantilla fija.

Finalidad: Financiar al empleado la adquisición de vivienda que vaya a constituir su residencia habitual, tanto terminada como en fase de construcción o incluso la construcción por cuenta propia, incluyendo, en todo caso, los garajes, trasteros y ampliaciones, siempre que figuren en la misma finca de la vivienda y se escrituren en la misma fecha. Igualmente podrán concederse para satisfacer el coste de la ampliación o reforma de la vivienda habitual cuando ésta resulte insuficiente o insalubre para albergar a su familia.

Tipo de interés y cuantía máxima: Se formalizarán a tipo de interés variable y éste tipo permanecerá fijo durante cada semestre natural.

Cuando el principal no exceda de cuatro anualidades de los conceptos salariales más ayuda familiar, se establece el resultante del 70 por 100 del Euribor (o tipo equivalente a un año). En este caso operarán los límites máximo y mínimo del 4,50 por 100 y del 2,25 por 100, respectivamente.

Cuando el principal de la operación exceda de cuatro anualidades y hasta un máximo de cinco anualidades de los conceptos antedichos, el tipo de interés aplicable a la quinta anualidad será igual al Euribor, o índice que le sustituya, a un año.

En ambos casos, el importe máximo a conceder no será inferior a la del salario de la categoría de Técnico de Segunda, calculada conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

Irretroactividad del principal concedido: A fin de no modificar documentos y pactos establecidos como consecuencia de variaciones de sueldo, incluso cuando éstos tengan carácter retroactivo, como montante de los conceptos a incluir en el cálculo de la anualidad, se considerará el importe consignado en la nómina ordinaria del mes en que se promueva la solicitud.

Principal a conceder: Dentro de los límites antes mencionados: El valor de la vivienda, acreditado documentalmente, sin que pueda exceder de la valoración o tasación que efectúe un perito o técnico tasador designado por la Entidad Patrocinadora, incrementada con los gastos inherentes a la adquisición. En los casos de vivienda unifamiliar con parcela, ésta entrará en el cómputo del préstamo sin rebasar el 25 por 100 del valor correspondiente a la edificación de la vivienda, incluida la parte de solar sobre la que se levanta la vivienda.

Gastos adquisición: Los que se acrediten, con un máximo del 7 por 100 sobre el precio a escriturar.

Entrada en vigor del tipo de interés: Se aplicará a partir del día primero de los meses de enero y julio de cada año.

Tipo de referencia principal: Euribor referencia interbancaria a un año publicada por el Banco de España en el Boletín Oficial del Estado, correspondiente a los meses de octubre del año anterior (generalmente publicado en el mes de Noviembre) y al mes de abril del mismo año (generalmente publicado en el mes de mayo siguiente).

Tipo de referencia sustitutoria: (para el supuesto que desapareciese la referencia principal o ésta dejara de publicarse): Tipo medio de los préstamos hipotecarios, a más de tres años, del «Conjunto de Entidades» (IRMH-Conjunto de Entidades) referido a los meses de abril y octubre de cada año, en la proporción equivalente a la Referencia principal y con las limitaciones en ella establecidas.

Estos tipos de referencia vienen definidos por la Circular 5/1994, del Banco de España, y se publican mensualmente en el Boletín Oficial del Estado, Boletín Estadístico del Banco de España y periódicos de amplia difusión y especializados



Revisión del tipo de interés:

1.ª revisión: En el mes de enero o julio siguiente a la fecha de formalización de la operación.

Sucesivas revisiones: Semestral, en cada uno de los meses de enero y julio siguientes.

Número de operaciones: Sólo se tendrá derecho a un préstamo durante la vida laboral del empleado.

Plazo máximo: El plazo máximo de devolución de los préstamos que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio será de veinticinco años; plazo que, en ningún caso, podrá superar la vida laboral del empleado, en cuyo supuesto, éste será el límite.

Disposición fraccionada: En estos casos, el plazo de disposición no podrá ser superior a dos años, quedará fuera de los plazos establecidos para la amortización de la operación, sin que en conjunto se supere la vida laboral del empleado.

Amortización: Por cuotas de amortización creciente de un 2 por 100 anual, comprensivas de capital e intereses, salvo que el trabajador opte por el sistema de cuota fija.

Límite de distancia: La vivienda deberá estar ubicada en la población en que radique el Centro de trabajo del empleado o a una distancia no superior a 50 kilómetros de su casco urbano, pudiendo establecerse por la Caja la excepción a este requisito en casos especiales.

Empleados cónyuges: Podrán hacer uso de sus respectivos derechos para adquirir una sola vivienda que deberá constituir su residencia habitual. Si, después de contraer matrimonio, uno de los cónyuges hubiera hecho uso de su derecho, el otro no podrá ejercer tal derecho, salvo para efectuar mejoras o ampliaciones necesarias en la misma vivienda o, en caso de separación o divorcio.

Garantías: Cualquiera de las usuales que a continuación se detallan y siempre que se consideren suficientes a juicio de la Entidad Patrocinadora:

Personal: Del empleado, en importes inferiores a 30.050,61 €, con seguro de amortización de préstamos y siendo opcional la garantía Real. Los empleados intervinientes deberán concurrir, en su caso, con sus respectivos cónyuges que no tendrá la consideración de fiadores independientes, salvo que acrediten la separación de bienes o que poseen bienes propios.

Real o con afianzamiento bastante: En importes superiores a 30.050,61 €, tanto iniciales como acumulados, salvo que ya estuviesen garantizados.

Con Fondo de Falencia: Como garantía complementaria a la personal y alternativa a otras y siempre a opción del interesado, en importes superiores a 30.050,61 €, tanto iniciales como acumulados, y en plazos de hasta diez años. Supondrá una prima anual del 2 × 1000 que se devengará mensualmente sobre el saldo que presente el préstamo a final de cada mes.

Real: Siempre en plazos superiores a diez años. Primera hipoteca sobre inmuebles. Salvo casos excepcionales no se admitirán la de industrias, instalaciones deportivas o segundas hipotecas. También depósitos de ahorro o valores.

Tramitación: El expediente de solicitud deberá ser remitido a la Unidad de Relaciones Laborales de la Entidad Patrocinadora, con la siguiente documentación:

Formulario modelo 2606 «Propuesta de préstamo» con especificación clara y concreta del destino de la operación.

Declaración de bienes de los intervinientes, verificada por la oficina en modelo 2005.

Documentación acreditativa de la inversión realizada o a realizar.

Valoración de la vivienda a comprar, o a construir, o de la reforma, ampliación, etc., a emitir por técnico que la Caja designe.

En caso de vivienda en construcción, el informe de valoración deberá presentarse con carácter previo a la última disposición de efectivo, en cuyo caso se fijará como cuantía máxima de la operación la que figurara en el documento de compraventa, o en el proyecto de ejecución material debidamente visado por el Colegio de Arquitectos, sin perjuicio de los ajustes que se derivasen de la valoración final. A estos efectos la Entidad Patrocinadora ha designado como técnico tasador a la empresa TABIMED, a la cual, el empleado deberá solicitar directamente el informe de valoración, mediante un escrito personal acompañado de los documentos que se le soliciten.

Nota simple de dominio y cargas de la finca que se pretenda adquirir.

Informe jurídico sobre viabilidad de la futura transmisión de dominio y otras circunstancias.

Impresos cumplimentados para contratación con cualquier Compañía de Seguros, del Seguro contra Incendios con cláusula de cesión de derechos a favor de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

Mientras duren las obras, se exigirá un Seguro «Todo Riesgo Construcción» en la modalidad de «Autoconstrucción».

Si la garantía es personal: Impresos cumplimentados, para contratar con Mediterráneo, Correduría de Seguros, S. A., del Seguro de Amortización de Préstamos para caso de fallecimiento o invalidez permanente (total o absoluta), que, aceptada por la Institución, cubrirá el pago del capital asegurado pendiente de amortización. Este seguro es sustituible por cualquier otro que, suscrito por el empleado, presente coberturas por las mismas contingencias, en cuantía suficiente, para la amortización, en su caso, del préstamo.

Cuando el empleado opte y la Entidad Patrocinadora acepte la garantía personal suficiente, en lo que respecta al Seguro de Amortización de Préstamos, podrá solicitar que la póliza no cubra la Invalidez permanente total para la profesión habitual.

En cualquier caso, la póliza deberá incluir una cláusula de designación de beneficiarios en la que figure en primer lugar en el orden de prelación la Caja de Ahorros del Mediterráneo por el importe pendiente de amortizar, no pudiendo ser cancelada mientras subsista la operación.

Formalización y disposición: Cuando se trate de adquisición de una vivienda terminada, simultánea o posterior al otorgamiento de la correspondiente escritura de compraventa, cesión, adjudicación o declaración de obra nueva en favor del solicitante.

Si se trata de construcción de la vivienda por el propio interesado, el principal será entregado de forma fraccionada, previa certificación del técnico Director de las obras, a excepción de la última, acreditando realización y valoración total, en su caso, que deberá ser realizada por TABIMED, con las siguientes fases:

a) Cantidad correspondiente a financiación de solar o parcela, en su caso.

b) El resto, es decir, la cantidad que corresponde a edificación, según los siguientes porcentajes:

20 por 100 a la terminación de la cimentación.

20 por 100 al cubrir aguas el edificio.

15 por 100 al cerramiento de fachadas y terminación tabiquería interior.

15 por 100 infraestructura de fontanería y electricidad.

10 por 100 pavimentación, enlucidos y chapados.

10 por 100 carpintería, cerrajería y pintura.

10 por 100 fin de obra.

La operación deberá concertarse para no realizar actas de entrega, es decir, consignando en la escritura o contrato que el importe se pone a disposición y a entera satisfacción del prestatario en el momento inicial, y en documento anexo figuran las formas de entrega.

Excedencias: Se actualizará el tipo de interés, en los casos de excedencia voluntaria solicitada con objeto de llevar a cabo una actividad laboral remunerada por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la modificación que igualmente pueda establecerse en las garantías y formas de amortización del mismo. En estos supuestos se fijará el interés preferencial de la Entidad Patrocinadora.

Separación y divorcio: En los casos de separación o divorcio, cuando el adjudicatario no sea el propio empleado, el préstamo sufrirá una revisión en cuanto a garantías, pudiendo la Entidad Patrocinadora exigir ampliación de las mismas, incluso la hipotecaria.

Autorización de venta: Para la venta de la vivienda financiada con estos préstamos y aplicación del saldo a la compra de otra, deberá solicitarse, por escrito, autorización a la Unidad de Relaciones Laborales. Si el valor de la nueva vivienda es inferior al saldo del préstamo, se exigirá la amortización de la diferencia. Los documentos a aportar serán los indicados con los números 3, 4, 7, 8 y 9 del apartado anterior «Tramitación».

#### Artículo 43. *Bonificación interés préstamos vivienda.*

Los empleados del Área Cultural que, a la entrada en vigor de este Convenio, tuvieren derecho a una bonificación máxima de cinco puntos en los intereses que deban satisfacer por préstamos para la adquisición de vivienda habitual y permanente que pudieran haber obtenido de cualquier Entidad de crédito, mantendrán dicho derecho con la siguiente condición:

El tipo resultante, una vez aplicada la bonificación, no podrá ser inferior al 70 por 100 del Euribor a un año, de la referencia de abril u octubre anterior, para el segundo y primer semestre, respectivamente. Esta referencia tendrá efectos a partir del mes siguiente al de la entrada en vigor del presente Convenio, por lo que será de aplicación la correspondiente regularización.

Los empleados que tuvieren su préstamo bonificado con la Caja de Ahorros del Mediterráneo, podrán optar entre mantener el sistema de

bonificación o adaptar el tipo de interés vigente al que se les aplicaría de solicitar un nuevo préstamo de vivienda; para lo cual dirigirán solicitud a la Unidad de Relaciones Laborales de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

A los efectos de bonificación, el empleado deberá presentar el instrumento en el que conste la concesión de la operación crediticia, con expresión de los intereses de la misma a satisfacer y el recibo periódico de las amortizaciones efectuadas para que, a su vista, se produzca el abono por cantidad igual a la bonificación pactada.

El préstamo para adquisición de vivienda o la modalidad de bonificación de intereses sólo podrá disfrutarse por una sola vez durante la vida laboral del empleado.

#### Artículo 44. *Préstamo Empleado OBS.*

Finalidad: Aplicaciones diversas.

Tipo de interés: El 95 por 100 del índice de referencia con redondeo al alza de cuarto de punto (0,25), cuando la garantía no sea real.

Tipo de referencia principal: Euribor, interbancario a un año del mes de Octubre anterior, o índice equivalente que le sustituya.

Tipo de referencia sustitutoria: Conjunto de Entidades del Mercado Hipotecario a un año, en su índice del mes de octubre anterior.

Estos tipos de referencia vienen definidos por la Circular 5/94 del Banco de España, y se publican mensualmente en el Boletín Oficial del Estado, Boletín Estadístico del Banco de España y periódicos de amplia difusión y especializados.

Revisión del tipo de interés:

1.ª revisión: Mes de enero del año siguiente al de la formalización de la operación.

Sucesivas revisiones: Mes de enero de cada uno de los años siguientes.

Cuantía: El principal de las operaciones estará limitado a la cuantía cuya amortización mensual resultante, incluido capital más intereses, no exceda del 35 por 100 de la doceava parte del importe anual bruto de los haberes del empleado, incluidos todos los conceptos salariales.

Límite a la capacidad de endeudamiento: Dentro de los importes establecidos para el principal, que rigen como límite de capacidad de endeudamiento, se tendrán en cuenta todos los riesgos directos con la Entidad Patrocinadora y otras Entidades, así como las cargas que soporte el empleado.

Amortización anticipada: En caso de que se solicitara el Préstamo para Adquisición de Vivienda o el Anticipo Social, con posterioridad a la formalización del Préstamo Empleados OBS, y que el sumatorio de amortizaciones de las operaciones de ambas modalidades rebasara el 35 por 100 de la capacidad de endeudamiento del empleado, éste vendrá obligado a amortizar anticipadamente la de Empleado OBS en la cuantía suficiente para no superar el citado límite.

Número de operaciones: Hasta el máximo disponible de la capacidad de endeudamiento del empleado.

Plazos y garantías:

Personal: En importes inferiores a 30.050,61 €, y hasta diez años.

Real o con afianzamiento bastante: en importes superiores a 30.050,61 €, tanto iniciales como acumulados, salvo que ya estuviesen garantizados.

Con Fondo de Falencia: Como garantía alternativa a otras y siempre a opción del interesado, en importes superiores a 30.050,61 €, tanto iniciales como acumulados, y en plazos de hasta diez años. Supondrá una prima anual del 2 × 1.000 que se devengará mensualmente sobre el saldo que presente el préstamo a final de cada mes.

Real: Siempre en plazos superiores a diez años y con un máximo de veinte años, con seguro contra incendios.

En los supuestos en los que no se exija garantía hipotecaria, no será necesaria la firma ante fedatario público.

Disposición fraccionada: En estos casos, el plazo de disposición no podrá ser superior a dos años, quedará fuera de los plazos establecidos para la amortización de la operación, sin que en conjunto se supere la vida laboral del empleado.

Formalización y disposición en supuestos de inmuebles: Cuando se trate de la construcción de la vivienda por el propio interesado se estará a lo dispuesto en el apartado «Formalización y Disposición» del Préstamos para adquisición de Vivienda.

Tramitación: El expediente de solicitud deberá ser remitido a la Unidad de Relaciones laborales de la Entidad Patrocinadora, con la siguiente documentación:

Formulario modelo 2606 «Propuesta de préstamo».

Declaración de bienes de los intervinientes verificada por la Oficina, modelo 2005.

Si la garantía es hipotecaria:

Nota simple literal del Registro de la Propiedad

Informe jurídico a emitir por Asesoría Jurídica de la Entidad Patrocinadora.

Informe de valoración pericial para empleado a emitir por TABIMED.

Impresos cumplimentados para la contratación con cualquier Compañía de Seguros, del Seguro contra Incendios con cláusula de cesión a favor de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

#### Artículo 45. *Anticipo de haberes.*

Finalidad: Atención de necesidades perentorias plenamente justificadas. a juicio de la Entidad.

Tienen esta consideración, los siguientes motivos:

Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares económicamente a su cargo.

Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio o convivencia: No se consideran como tales cuando se solicite el anticipo con más de seis meses de anterioridad o posterioridad al hecho causal que deberá justificarse documentalmente.

Circunstancias críticas familiares: Se considerarán como tales aquellas situaciones económicas extremas, en las que haya de atenderse obligaciones inaplazables, causadas por eventos imprevistos o no previsibles a corto plazo.

Gastos ocasionados por traslados forzados de vivienda: No se considerará forzoso el ocasionado por cambio ordinario de lugar de destino a solicitud del empleado. Por el contrario, se considera forzoso cuando sea consecuencia del nombramiento para cualquier cargo o función realizada a instancias de la Institución, bien de forma directa o por medio de concurso de méritos. A estos efectos, no tendrán consideración de gastos las cantidades destinadas a la adquisición de inmuebles, mobiliario, electrodomésticos y enseres en general.

Siniestros tales como incendio, robo, inundación, ruina, accidente o cualquier otro que cause daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario: La cuantificación de tales daños la realizará un Perito que podrá ser designado por la Entidad Patrocinadora y el importe del crédito se contraerá, dentro de los límites máximos de la operación, al importe real de los daños, siendo indiferente que las reparaciones o nuevo mobiliario tengan un coste superior. En ningún caso podrá rebasar tal ayuda la cantidad que a precio medio de mercado tengan los materiales, mano de obra y muebles, que de igual o similar calidad hayan de sustituir a los siniestrados.

Cualquier otra situación análoga: La analogía corresponderá determinarla a la Entidad.

Tipo de interés: Sin interés.

Cuantía: Máxima de seis mensualidades de haber ordinario, computándose a estos efectos todos los conceptos que integran la nómina ordinaria, referidos al mes en que se promueve la solicitud, sin descuentos, excepto Protección Familiar del INSS y demás pagos indemnizatorios por compensación de gastos o trabajos extraordinarios.

Plazo: Máximo de cinco años

Amortización: Mediante abonos mensuales del 10 por 100 de los haberes ordinarios del empleado. No obstante, si la cuantía o el plazo, o ambos a la vez, fuesen inferiores a los máximos establecidos, la amortización se efectuará mediante abonos mensuales de la cantidad que resulte de dividir el principal entre el número de meses del plazo.

Tramitación: El expediente de solicitud deberá ser remitido a la Unidad de Relaciones laborales de la Entidad, con la siguiente documentación:

Formulario modelo 2606 «Propuesta de Préstamo», con especificación clara y concreta del destino de la operación.

Declaración de bienes de los intervinientes, verificada por la Oficina en modelo 2005.

Documentación acreditativa del gasto realizado o a realizar.

#### Artículo 46. *Formación profesional.*

La Obra Social de la CAM fomentará la formación profesional de sus empleados, y a tal efecto, y para que la misma sea una realidad, satisfará a su cargo el importe de los cursos por ella organizados o los que realice



en colaboración con otras Entidades o Centros especializados, en los que se inscriba el personal adscrito.

Dicha enseñanza deberá serlo para la adquisición de los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus tareas y en Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 47. Seguro de vida.

La Obra Social concertará un seguro colectivo de vida para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 9.015,18 €, sin distinción de categorías laborales y siendo la cuota del mismo del 50 por 100 a cargo de la Obra Social y el otro 50 por 100 a cargo del asegurado.

#### Artículo 48. Fondo de Previsión.

Con el fin de que sus empleados, cuando causen baja en la Empresa por las contingencias de jubilación o de invalidez permanente, reciban unas prestaciones complementarias a las que percibirán de la Seguridad Social, se creará un Fondo de Empleo que cubra los mismos compromisos, con una aportación anual, por parte de la Empresa de:

420,71 € para el año 2001.

480,81 € para el año 2002, más las cantidades pendientes de dotación al Plan XXI de ejercicios anteriores.

Dada la finalidad de esta contratación, el trabajador no podrá capitalizar en ningún momento, total o parcialmente, antes de producirse su jubilación o su paso a la situación de invalidez permanente, la citada póliza. En caso de hacerlo, la Empresa dejará de hacer aportaciones a la misma, eximiéndose de la obligatoriedad contraída con el trabajador que haya incumplido dicho compromiso.

Los fondos hasta ahora constituidos en el producto Plan XXI con aportaciones de la Empresa, no podrán ser rescatados, salvo que sean transferidos al Fondo que ahora se constituye.

Los empleados que, por haber dispuesto parcial o totalmente de los fondos del Plan XXI, hubieran perdido el derecho a nuevas aportaciones por parte de la Empresa, recobrarán aquél si restituyen al nuevo Fondo de Empleo el capital rescatado en su día, antes de los 30 días naturales a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado».

La Comisión Paritaria creada a partir de la entrada en vigor de este Convenio, será la encargada de definir las aportaciones a realizar durante los años 2003 y 2004; antes de los treinta días naturales a partir de la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado». Dichas aportaciones no serán inferiores a las que correspondan a los actuales partícipes del Subplán 2 de los empleados de la Caja de Ahorros del Mediterráneo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### Primera.

La Entidad Patrocinadora hace manifiesto expreso de que no existen en el momento actual planes, ni a corto ni a medio plazo, de realizar expedientes de regulación de empleo entre los empleados de la Obra Social.

#### Segunda.

Se acuerda crear una Comisión Paritaria para el estudio de un sistema de promoción interna, manteniéndose la redacción actual existente en convenio hasta que por dicha Comisión no se dé nueva redacción.

Esta Comisión Paritaria, además, estudiará y propondrá el articulado de los siguientes complementos:

Complemento de prestaciones y pensiones.

Incapacidad permanente, gran invalidez y defunción en acto de servicio. Pensión de invalidez, complemento a cargo de la Entidad.

Complemento de pensiones para casos de viudedad, orfandad y a favor de familiares.

#### Tercera.

Siendo el espíritu de este Convenio la equiparación de las condiciones económicas y sociales entre los trabajadores del Área Cultural de la Obra

Social y del Área Financiera, de la Caja de Ahorros del Mediterráneo, las partes firmantes acuerdan que cualquier modificación significativa para este último colectivo de alguno de sus derechos laborales, implicará el estudio de la procedencia de su aplicación al de Obra Social por parte de la Comisión Mixta Interpretativa.

#### Cuarta.

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se designará una Comisión Paritaria integrada por representantes de relaciones laborales de la empresa y de las organizaciones sindicales signatarias.

Las competencias atribuidas a la Comisión Interpretativa, lo serán sin perjuicio de las reconocidas legal o reglamentariamente a los órganos jurisdiccionales o administrativos.

El número de miembros titulares de la parte social de esta Comisión será de tres.

Las reuniones de esta Comisión se celebrarán al menos una vez cada seis meses.

La Comisión publicará los acuerdos interpretativos, facilitando copia a los empleados que lo soliciten.

La Comisión Interpretativa recibirá cuantas consultas se le formulen por las tres vías siguientes:

- A través de Relaciones Laborales de la Entidad.
- A través de las Organizaciones Sindicales signatarias.
- Directamente a la Comisión.

La Comisión regulará su funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, Secretaría y Presidencia, así como los sistemas de solución de las discrepancias surgidas en su seno.

**13964** RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo Laboral Estatal del Sector de Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Distribuidores Mayoristas de Alimentación.

Visto el texto del Acuerdo Laboral Estatal del Sector de Supermercados, Superservicios, Autoservicios y Distribuidores Mayoristas de alimentación (Código de Convenio n.º 9914525), que fue suscrito con fecha 28 de marzo de 2003, de una parte, por la Asociación Española de Distribuidores, Autoservicios y Supermercados (ASEDES), en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales FECOHT-CC.OO. y FCHTJ-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, en relación con el artículo 83.2 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 Acuerdo Laboral 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, 4 de julio de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

### ACUERDO LABORAL ESTATAL DE SUPERMERCADOS, SUPERSERVICIOS, AUTOSERVICIOS Y DISTRIBUIDORES MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN

#### Preámbulo

Las partes firmantes del presente Acuerdo Laboral Estatal coinciden en la necesidad de contar con un ámbito de negociación colectiva sectorial estatal, mediante el que se ordene y racionalice la estructura de la negociación colectiva en el sector, caracterizado precisamente por la ausencia de unas bases estatales de contratación colectiva y por su segmentación y atomización en los ámbitos inferiores.

Ante esta situación se determina en este Acuerdo Laboral Estatal un ámbito funcional homogéneo y racional que servirá de pauta para la armonización de los ámbitos inferiores.