

trabajo o en las instalaciones y edificios de la empresa, que podrá repercutir el daño al trabajador, sin perjuicio de la responsabilidad exigible y de la calificación de la falta como muy grave.

16. La desobediencia en materia de trabajo que implique quebranto manifiesto para el mismo o de ella se derive perjuicio notorio para la empresa.

17. La imprudencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente para los compañeros, clientes o bienes de la empresa.

18. La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

19. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

20. La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.

21. La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», o a los clientes.

22. La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.

23. La retirada de acreditación por parte del MINER o de los Departamentos de Industria de las Comunidades Autónomas.

24. La no adopción de las medidas de seguridad ordenadas y puesta a disposición del trabajador tanto por parte de «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», como por parte del cliente. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud según la normativa de prevención de riesgos laborales.

25. No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

26. Falsear datos que induzcan a «Selección y Servicios Integrales, Sociedad Anónima», a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

27. La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

28. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

29. Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

30. Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

31. No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.

32. Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa, etc.

33. Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

34. Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

35. Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

36. La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales u organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

37. La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

38. La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

39. El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico.

40. La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo, pudiéndolo haber terminado.

41. La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario.

42. El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realicen los servicios contratados por el mismo.

Artículo 44. *Comunicación de las faltas y sanciones.*

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 45. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere al artículo anterior son las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de hasta noventa días. Despido.

Artículo 46. *Cuotas Sindicales.*

A requerimiento de los Sindicatos, la empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores, previa autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente, que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato requirente.

5653

RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo del Colegio de Huérfanos de Ferroviarios.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Colegio de Huérfanos de Ferroviarios» (Código de Convenio n.º 9015772) que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2005, 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 correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 9 de marzo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DE COLEGIO DE HUÉRFANOS DE FERROVIARIOS

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo, suscrito entre la Dirección de la Asociación Colegio de Huérfanos de Ferroviarios (en adelante Asociación CHF) y la Representación Legal de los trabajadores constituida por sus Delegados de personal, tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la citada Empresa y los trabajadores pertenecientes a su plantilla e incluidos en sus ámbitos de aplicación personal y territorial, siendo expresión de los acuerdos libremente pactados y aceptados por las partes.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Los preceptos y normas que componen el texto íntegro del presente Convenio Colectivo, serán de aplicación a los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Asociación CHF que presten sus servicios en el centro o centros de trabajo que existen o puedan existir en el futuro.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedarán afectados por el presente Convenio Colectivo el personal en régimen de contratación laboral que presten sus servicios en y para el centro o centros de trabajo enumerados en el artículo anterior.

Quedan excluidos expresamente del ámbito personal del presente Convenio los trabajadores que ocupen puestos directivos en la empresa designados libre y discrecionalmente por la Dirección de ésta.

Artículo 4. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años; entrando en vigor, con efecto retroactivo, el día 1 de enero de 2004, y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2007.

La jornada laboral fijada en el artículo 9 del presente Convenio tendrá efectos desde el 1 de enero de 2005.

El presente Convenio se entenderá prorrogado automáticamente, de año en año, si antes de su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la finalización del período de vigencia del Convenio, o al de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el Convenio, las partes firmantes se comprometen a iniciar conversaciones a la mayor brevedad posible.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible.

TÍTULO II**Contratación****Artículo 6. Contratación.**

En cuanto a las modalidades de contratación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Todos los contratos que se concierten por la empresa para atender las circunstancias del mercado: Acumulación de tareas, excesos de pedidos, contemplados en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una sola vez y sin que exceda del período máximo.

Con carácter específico y no excluyente, en los centros de trabajo de la empresa dedicados a la actividad de Residencias de tercera edad y/o centros de día, se entiende que se producen las circunstancias de mercado, acumulación de tareas y exceso de producción, cuando se supere el 75% de la capacidad máxima de dichos centros.

Artículo 7. Período de prueba.

Los períodos de prueba estarán determinados de la siguiente forma:

- Grupo técnico nivel 1: Cuatro meses.
- Grupo técnico nivel 2: Tres meses.
- Operativo nivel 1: Dos meses.
- Operativo nivel 2: Treinta días laborables.
- Operativo nivel 3: Quince días laborables.

Artículo 8. Ceses.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito, al menos, con la antelación siguiente a la fecha de su baja definitiva:

- Grupo técnico nivel 1: Dos meses.
- Grupo técnico nivel 2: Un mes.
- Operativo nivel 1: Veinte días.
- Operativo nivel 2: Quince días.
- Operativo nivel 3: Quince días.

La falta del preaviso establecido facultará a la empresa para deducir de las partes proporcionales a abonar en el momento de la liquidación al trabajador, el equivalente diario de su retribución real por cada día que falte en el reglamentario preaviso anteriormente fijado.

La empresa viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.

TÍTULO III**Jornada y tiempos de descanso****Artículo 9. Jornada.**

La jornada efectiva de trabajo para todos los trabajadores afectados por el Convenio será de 1.740 horas anuales.

La jornada efectiva de trabajo se podrá distribuir irregularmente según la demanda de cada puesto en su centro de trabajo, pudiendo darse en algunos centros jornadas anuales inferiores a las 1.740 fijadas y sin que ello suponga, desde la aplicación del presente Convenio, derecho adquirido alguno.

La jornada de trabajo podrá realizarse en régimen de turnos o de jornada partida y se respetará, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, el régimen de jornada que los trabajadores vengan realizando.

La duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Dentro de la facultad organizativa de la empresa, ésta podrá establecer, cuando así lo requieran las características del puesto de trabajo, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores que, por la naturaleza de su puesto realicen el trabajo en régimen de turnos, no podrán estar en turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria, o, en el caso de que haya sido contratado específicamente para la realización de su trabajo en turno de noche.

La empresa podrá establecer un sistema de control de asistencia sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos que no será computada como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 10. Calendario laboral.

Anualmente, en el primer mes de cada año, se elaborará por la empresa y la representación legal de los trabajadores un calendario.

Se tendrá en cuenta para la asignación de libranzas la situación de los trabajadores/as separados/as o divorciados/as por convenio regulador o sentencia judicial que tengan hijos menores de hasta diez años, siempre que se haga a petición de los mismos.

Una copia de dicho calendario se entregará a la representación legal de los trabajadores para su colocación en el tablón de anuncios.

La modificación posterior del calendario acordado entre las partes, requerirá el consentimiento del trabajador o trabajadores afectados, o el de los representantes legales de los trabajadores; excepto en aquellos supuestos en los que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones del citado calendario.

Artículo 11. Descanso semanal.

En la práctica totalidad de los centros de trabajo de la empresa, por las características de la actividad y los servicios que se prestan en los mismos de atención a usuarios de tercera edad, estudiantes y huéspedes, se viene realizando el trabajo en régimen de turnos.

De conformidad con lo anterior, y tal como se ha venido estableciendo con el acuerdo de la empresa y los trabajadores afectados, en dichos centros el régimen de descansos lo es con carácter rotativo; y, en su caso, acumulables por períodos superiores a una semana, y siempre con respeto a los descansos legalmente previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el interés preferente del cumplimiento de los servicios que presta la empresa lo requiera, la anterior regulación podrá ser modificada por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o del trabajador o trabajadores afectados.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

La empresa manifiesta su voluntad de no recurrir a la realización de horas extraordinarias como mecanismo preferente de organización del trabajo.

No obstante lo anterior, en el caso de que por razones de ausencias imprevistas, cambios de turno, bajas por incapacidad, u otras circunstancias de carácter similar, sea necesaria la realización de horas extras, éstas lo serán por el tiempo indispensable para proceder a la incorporación de un trabajador que cubra esas incidencias. En estos casos, dichas horas extras serán abonadas con un recargo del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Artículo 13. Vacaciones.

El período de vacaciones será retribuido. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, como mínimo, de un período de vacaciones de treinta días naturales al año, preferentemente ininterrumpidos, que deberán disfrutarse dentro del año natural.

Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa disfrutarán de un mínimo de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma, no pudiendo ser compensadas económicamente.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores; el criterio será rotativo.

El inicio del período de vacaciones no puede coincidir con un día de descanso semanal, de tal forma que, en estos casos, se entenderán inicia-

das las vacaciones al día siguiente del descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiese, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Artículo 14. *Licencias.*

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) Quince días naturales en caso de matrimonio que, a opción del trabajador, podrán disfrutarse dentro de los quince días anteriores o posteriores al mismo.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica y fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad en la que se encuentre su domicilio habitual, el plazo será de cuatro días. Estos días serán ampliables, previa solicitud del trabajador y autorización de la empresa, descontándose de vacaciones. Este supuesto también se extenderá a las parejas de hecho, siempre que como tal se justifique a través del certificado de registro de parejas de hecho.

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. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, 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) Un día por matrimonio de padres, hijos o hermanos, que se descontará de vacaciones.

g) Cinco días anuales para asuntos propios, previa comunicación con un mínimo de cinco días, salvo urgencias acreditadas, a descontar de vacaciones o salario, a opción del trabajador. En caso de acumularse estos días a los días de descanso semanal, la ausencia del trabajador no podrá superar cinco días consecutivos en total.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho al principio o final de la jornada de trabajo, y a su elección, a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) De conformidad con el artículo 26.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre la Prevención de Riesgos Laborales, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

j) Exámenes: por el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a preavisar con una antelación de cuarenta y ocho horas y a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

TÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 15. *Categorías Profesionales.*

Las categorías laborales son las siguientes:

T1 Técnico nivel 1: Abogado/a, Arquitecto/a, Economista, Médico/a, Ingeniero/a, etc.

T2 Técnico nivel 2: Enfermera/o, Fisioterapeuta, Terapeuta ocupacional, etc.

O1 Operativo nivel 1: Recepcionista, Contable/Administrativo, Cajero, Gobernante/a, etc.

O2 Operativo nivel 2: Gerocultor/a, Oficial de Oficio, Cocinero/a, Vigilante nocturno, etc.

O3 Operativo nivel 3: Limpiador/a, Lavandera/o, Portero, Auxiliar cocina, etc.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, el Técnico Nivel 1 cotizará por el grupo 1; el Técnico Nivel 2 por el grupo 2; el Operativo Nivel 1 y Nivel 2 cotizarán por el grupo 5; y el de Nivel 3 por el grupo 6.

Artículo 16. *Movilidad funcional y geográfica.*

Dentro de la facultad organizativa de la empresa, ésta utilizará la movilidad funcional y geográfica de conformidad con los siguientes criterios:

a) La movilidad funcional, entre grupos (Técnicos y Operativos) y entre los distintos niveles de ellos, la realizará la empresa sin más trámite que la comunicación escrita a los afectados, y sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Dicha movilidad funcional se ajustará a la regulación del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Y se realizará, en primer lugar, entre los trabajadores del mismo nivel; en segundo lugar, entre los trabajadores del nivel inmediatamente inferior o superior, según el caso, del mismo grupo; en tercer lugar, entre los trabajadores del siguiente nivel; y en última instancia entre los trabajadores de distinto grupo.

b) La movilidad geográfica entre centros de trabajo de una misma provincia, se efectuará sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador afectado con una antelación al menos de 2 días laborables.

c) La movilidad geográfica entre centros de trabajo de distinta provincia se efectuará preferentemente de forma voluntaria y, en su defecto, en los términos previstos por las leyes.

Artículo 17. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Los ascensos se efectuarán conforme a las siguientes normas:

Las vacantes que se produzcan en cada Nivel de cada centro serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimiento y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. Se entenderá que existe vacante cuando un trabajador hubiese cesado en la empresa por cualquier causa y no se hubiese amortizado su plaza o cuando un trabajador viniese realizando funciones de categoría profesional correspondiente a nivel retributivo superior más de seis meses dentro del año, en cuyo caso se entenderá que dicho puesto debe ser cubierto con carácter definitivo, estando facultados los representantes de los trabajadores para instar la convocatoria al objeto de cubrir esa vacante. La plaza dejada vacante por el trabajador ascendido podrá ser cubierta por el mismo sistema, salvo que sea amortizada.

Cuando se produzca una vacante, la convocatoria para cubrirla se hará pública con treinta días, al menos, de antelación.

TÍTULO V

Sistema retributivo

Artículo 18. *Estructura salarial.*

Los conceptos salariales del Convenio serán los de Salario Base (Anexo I) y Antigüedad (Anexo II). La Antigüedad se percibirá por trienios, con un límite de nueve.

Las diferencias que pudieran existir entre la retribución de cada uno de los trabajadores y la aplicación de las tablas salariales de 2004 se recogerán en un concepto retributivo individual denominado «Plus Personal», cuyo importe quedará congelado.

No existirán otros conceptos salariales que los fijados anteriormente y el correspondiente a otro denominado «Variable por objetivos», que la empresa voluntaria y discrecionalmente podrá fijar en el grupo de Técnicos de forma individual y en el de Operativos, de forma colectiva.

Artículo 19. *Revisión salarial.*

La Tabla Salarial que figura en el Anexo I y la de Antigüedad (Anexo II) será aplicada con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2004.

Para los años 2005, 2006 y 2007, se revisarán la citada Tabla Salarial (Anexo I) y la de Antigüedad (Anexo II) anualmente en el IPC real más un punto. En tales años y hasta el momento en que sea conocido el IPC real, el Salario Base y la Antigüedad serán incrementados en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dichos años. Conocido el IPC real, la comisión paritaria elaborará las tablas definitivas correspondientes a cada año, y la regularización que corresponda se realizará en el plazo máximo de un mes desde la elaboración de las citadas tablas.

Artículo 20. *Pagas Extras.*

Se abonarán dos pagas extraordinarias, con devengo anual, equivalentes a una mensualidad de salario base, antigüedad y plus personal; la primera con devengo del 1 de julio al 30 de junio del siguiente año, y la

segunda del 1 de enero al 31 de diciembre. Dichas pagas se harán efectivas junto a la mensualidad de los meses de junio y de diciembre, respectivamente.

Artículo 21. *Plus de nocturnidad.*

Las horas nocturnas durante el período comprendido entre las veinticuatro y las ocho horas tendrán una retribución específica incrementada con el 25 por 100 sobre el salario base reflejado en las tablas de este convenio, aplicando la siguiente fórmula para su cálculo:

Incremento valor hora nocturna:

$$\frac{\text{Salario base} \times 25\%}{4 \times 40}$$

En caso de que un trabajador preste sus servicios cinco o más horas en el período comprendido entre las veintidós y las ocho horas del día siguiente, se considerará toda la jornada nocturna a efectos de percibir el complemento de nocturnidad.

En los casos del mes de vacaciones, incapacidad temporal y días de libranza, la empresa abonará en concepto de nocturnidad a cada trabajador la media de lo percibido por tal extremo en los tres últimos días trabajados, excepto en los casos en que la prestación de servicios en horas nocturnas sea esporádica, entendiéndose por esporádica la que se dé en condiciones no habituales o irregulares.

Artículo 22. *Manutención.*

Los trabajadores/as tendrán derecho a recibir como complemento salarial en especie, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios y que coincidan con horarios de comida o cena, la manutención.

A opción de la empresa, dicha manutención podrá sustituirse mediante la entrega en metálico de 36,95 euros mensuales, salvo en aquellos establecimientos que no tengan obligación de dar la manutención, entendiéndose por éstos los que no elaboran comida y/o no tengan servicios de restaurante.

Este complemento salarial se abonará también en vacaciones e incapacidad temporal.

Artículo 23. *Premio de vinculación.*

Cuando un trabajador comprendido entre los cincuenta y cincuenta y nueve años de edad y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, baja voluntaria, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Cuando un trabajador de sesenta o más años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido procedente por sentencia firme, muerte, baja por invalidez permanente total o absoluta y gran invalidez, sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudieran corresponderle, tendrá derecho al citado premio en la cuantía que se señala en la tabla adjunta, en función de sus años de antigüedad y de la edad en el momento del cese.

Para el cálculo de la citada compensación, que tendrá carácter indemnizatorio, las mensualidades estarán integradas por el salario base y la antigüedad, conforme a la siguiente tabla:

Mensualidades a percibir en función de la edad

Años de antigüedad	50 a 59	60	61	62	63	64	65 o más
10	7	7	6	5	4	3	2
15	8	8	7	6	5	4	3
20	9	9	8	7	6	5	4
25	10	10	9	8	7	6	5
30	11	11	10	9	8	7	6
35	12	12	11	10	9	8	7
40	13	13	12	11	10	9	8
45	14	14	13	12	11	10	9
50	15	15	14	13	12	11	10

La entrada en vigor de lo pactado en este artículo será con efectos de la fecha de la firma del convenio.

TÍTULO VI

Condiciones Sociales

Artículo 24. *Gratificación por matrimonio.*

A los/as trabajadores/as cuya permanencia en la empresa sea, como mínimo, de cuatro años y permanezcan en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se les gratificará, por una sola vez, con la cantidad de 646,10 euros, revisándose para los años 2005, 2006 y 2007 con los incrementos salariales previstos en el presente convenio, con la condición de que, si causa baja voluntaria el trabajador/a antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda.

Artículo 25. *Seguro de vida e invalidez permanente.*

En caso de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez del trabajador, la empresa abonará a éste o a sus causahabientes la cantidad de 15.690 euros, revisándose los años 2005, 2006 y 2007 en los incrementos salariales previstos en el presente convenio. A tal efecto, la empresa concertará una póliza de seguro individual o colectivo, que garantizará a todos sus trabajadores, desde el momento del alta en la empresa, la percepción de la cuantía señalada, para sí o para sus beneficiarios, que cubra los riesgos de fallecimiento o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, absoluta y total para su profesión habitual.

Artículo 26. *Trabajadores/as con hijos menores.*

Los trabajadores/as que tengan a su cuidado la educación de hijos de edad inferior a dos años se beneficiarán de las siguientes condiciones:

- Libranza de dos días semanales durante el sábado y domingo.
- Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- No trabajarán los días festivos.

Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea por situación «de hecho» o estado civil de adopción.

Los trabajadores/as con hijos menores de nueve meses tendrán derecho a una hora de reducción de jornada, al comienzo o final de la misma, a su elección.

Los trabajadores/as que, teniendo hijos menores y que por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, se dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

Artículo 27. *Natalidad.*

En caso de nacimiento o adopción de un hijo, los padres del mismo que lleven prestando sus servicios en la empresa nueve meses o más tendrán derecho a percibir la cantidad de 490,34 euros por cada uno de ellos, revisándose para los años 2005, 2006 y 2007 con los incrementos salariales previstos en el presente convenio, con la condición de que, si causa baja voluntaria, el trabajador/a dentro de los seis meses a contar desde el hecho causante no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse. En caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa, dicho premio sólo afectará a un trabajador. En este caso, para que se produzca el descuento, deberían causar baja voluntaria los dos.

Artículo 28. *Ropa de trabajo y calzado.*

Cuando la empresa exija para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrá la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, la empresa podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se acuerde; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago cuanto a los ingresos y ceses durante el año. La dirección de la empresa, junto con los representantes de los trabajadores dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por el empresario.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995).

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el empresario de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la obligación del trabajador de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de la higiene.

Artículo 29. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo, de hospitalización o intervención quirúrgica, y desde el quinto día en caso de enfermedad común o accidente no laboral. No abonándose los cuatro primeros días en caso de enfermedad común.

Si a un trabajador dentro de los cuatro primeros días de incapacidad temporal, le coincidieran alguno de sus días libres, máximo dos, no se efectuará el descuento sobre dichos días de coincidencia.

A los solos efectos del no abono de los cuatro primeros días en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se realizará de acuerdo con la retribución mensual del trabajador, excluidas las pagas extraordinarias.

En todo caso, el trabajador podrá optar por recuperar estos días con su correspondiente abono, trabajándolos en el momento en el que la empresa así lo necesite.

Artículo 30. *Jubilación.*

Como medida de fomento de empleo, se conviene que los trabajadores con sesenta y cuatro años de edad que deseen acogerse a la jubilación anticipada con el 100% de la prestación, siempre que reúnan los requisitos de carencia y cotización correspondientes, podrán hacerlo, estando en este caso la empresa obligada a sustituirlo en la forma y condiciones que vienen reguladas por el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, en sus artículos 1 y 2.

Los trabajadores deberán jubilarse forzosamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, salvo que en dicho momento no puedan acreditar los requisitos correspondientes a tal fin, supeditada y retrasada al momento en que se reúnan los mismos. En todo caso, también será requisito indispensable que la empresa sustituya al trabajador mediante una nueva contratación.

Artículo 31. *Excedencias especiales.*

Los trabajadores fijos con, al menos, un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

- Quando el motivo de la excedencia sea el atender el cuidado personal y directo de los hijos menores de tres años. Cuando dos trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. Dicha situación de excedencia no podrá ser superior a tres años, contados desde la fecha del hecho causante.
- Para cursar estudios por un tiempo no superior a tres años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.
- Quando concurren circunstancias de enfermedad grave de larga duración o defunción del cónyuge o familiares comprendidos en el primer grado de consanguinidad y se acredite la necesidad de atender personalmente las consecuencias derivadas de aquellas situaciones. Esta excedencia no será inferior a tres meses ni superior a un año.
- Quando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la comunidad autónoma del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a dos años.

Las excedencias no computarán antigüedad alguna, salvo la del apartado a), en la que se computará la antigüedad en la empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social, salvo que por disposición legal se establezca lo contrario.

La solicitud para reintegrarse en la empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los trabajadores que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos por trabajadores con contratos de interinidad.

TÍTULO VII

Prevención y salud laboral

Artículo 32. *Principios generales.*

Será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su Reglamento, así como la legislación vigente en esta materia.

Artículo 33. *Reconocimientos médicos.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como la legislación vigente en esta materia; en todo caso, la frecuencia de los mismos será, como mínimo, de una vez al año.

TÍTULO VIII

Derechos Sindicales

Artículo 34. *Créditos de los representantes legales de los trabajadores.*

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal, delegados sindicales, como representantes legales de los trabajadores, podrán disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

- Hasta 50 trabajadores: 19 horas.
- De 51 a 100: 26 horas.
- De 101 a 250 trabajadores: 29 horas.
- De 251 a 500 trabajadores: 34 horas.
- De 501 a 750 trabajadores: 39 horas.
- De 751 en adelante: 44 horas.

En cualquier caso deberá ser comunicada previamente a la empresa la utilización del crédito horario.

Artículo 35. *Funciones de los representantes legales de los trabajadores.*

Los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 36. *Constitución.*

Las partes firmantes acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Artículo 37. *Composición, funciones y procedimiento.*

La comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes del convenio.

Será el órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Ambas partes convienen someter a la comisión paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del convenio, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la autoridad o jurisdicción laboral competente.

La comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con indicación del tema o temas a tratar, dándose publicidad de lo acordado en todos los centros de trabajo afectados.

Se señala como domicilio de la comisión paritaria en la sede social de la empresa, Calle Pirineos, número 55 (28040 Madrid).

Para poder adoptar acuerdos deberán asistir a la reunión de la comisión más de la mitad de los componentes por cada una de las dos partes representadas. Y los acuerdos deberán ser adoptados por unanimidad.

Disposición transitoria primera.

En relación con los llamados Pactos del 82 que afectan a determinados trabajadores y en lo que no se contraponga a lo pactado en este Convenio colectivo, se les respetará a título personal.

Los trabajadores a los que resultan de aplicación los citados Pactos del 82 son los siguientes:

- D. Alejandro Alfonso Blanco Pérez.
- D.^a M.^a Teresa Calvo Rodríguez.
- D. Félix Elvira Rodero.

D.^a Isabel García Peña.
 D.^a M.^a del Rosario Gómez Peña.
 D.^a Virtudes Lezcano Martín.
 D.^a M.^a Carmen López Álvarez.
 D. Jesús Martín Gómez.
 D.^a Felisa Miguel Polo.
 D.^a Isabel Miguel Polo.
 D. Jesús Moreno Lerena.
 D.^a M.^a Belén Paniagua Lozano.
 D.^a M.^a Teresa Pérez Mena.
 D.^a Andrea Plaza Fernández.
 D.^a Elvira Sanjulián Vindel.

Disposición transitoria segunda.

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, a los trabajadores de la empresa, que se han relacionado nominativamente en la misma, afectados por los denominados Pactos del 82, no les será de aplicación lo regulado en el artículo 28 de este convenio respecto del calzado, por cuanto ya tienen compensado económicamente en su Plus Personal el módulo de calzado, que dichos Pactos contemplaban.

Disposición transitoria tercera.

Con carácter exclusivo y extintivo, a los trabajadores que, en su momento, venían regulándose por el extinto III Convenio de la Enseñanza Privada sin ningún nivel concertado ni subvencionado, y que son los que seguidamente se relacionan, no les resultará de aplicación la regulación contenida en el artículo 29 del presente convenio en cuanto a la Incapacidad Temporal.

Siendo sustituida dicha regulación por la siguiente: «En los supuestos de incapacidad temporal y durante los tres primeros meses, se abonará al trabajador el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución mensual ordinaria que le correspondería de haber podido desarrollar sus actividades laborales. En caso de continuar la incapacidad se abonará un mes más por cada trienio de antigüedad».

Los trabajadores a los que afectará la regulación de esta Disposición Transitoria son los siguientes:

D. Alejandro Alfonso Blanco Pérez.
 D.^a M.^a Teresa Calvo Rodríguez.
 D.^a M.^a Paloma Díaz Bonilla.
 D. Félix Elvira Roderó.
 D. Carlos Gallego Pereira.
 D.^a Isabel García Peña.
 D. Francisco Gavilán Jurado.
 D.^a M.^a del Rosario Gómez Peña.
 D. José Luis Jiménez Martín.
 D.^a Virtudes Lezcano Martín.
 D.^a M.^a Carmen López Álvarez.
 D. Jesús Martín Gómez.
 D.^a Felisa Miguel Polo.
 D.^a Isabel Miguel Polo.
 D.^a M.^a Belén Paniagua Lozano.
 D. Eusebio Pellicer Coira.
 D.^a M.^a Teresa Pérez Mena.
 D.^a Aida Pizarro Caballero.
 D.^a Andrea Plaza Fernández.
 D. Luis Miguel Romero Fernández.
 D.^a Elvira Sanjulián Vindel.

Disposición final

En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

ANEXO I

Tablas salariales año 2004

Grupo	Nombre	Euros anuales
T1	Técnico nivel 1	18.640,00
T2	Técnico nivel 2	13.514,00
O1	Operativo nivel 1	11.650,00
O2	Operativo nivel 2	10.718,00
O3	Operativo nivel 3	9.320,00

ANEXO II

Antigüedad 2004

N.º	Años	Euros anuales
0	0	0,00
1	3	279,60
2	6	559,20
3	9	838,80
4	12	1.118,40
5	15	1.398,00
6	18	1.677,60
7	21	1.957,20
8	24	2.236,80
9	27	2.516,40

5654

RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del V Convenio colectivo de Pimad, S.A.U.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Pimad, S.A.U., (Código de Convenio n.º 9011582), que fue suscrito, con fecha 9 de enero de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Madrid, 9 de marzo de 2006.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PIMAD, S. A., DE ÁMBITO ESTATAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que tiene actualmente la Empresa Pimad, S. A. U., así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio Colectivo, en el ámbito del territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación personal.*

El Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Queda expresamente excluido el personal que realice las funciones de dirección y gestión, así como los Jefes de los distintos Departamentos de los centros de trabajo.

Artículo 3. *Vigencia.*

Todos los aspectos del Convenio, incluidos los efectos económicos, se aplicarán a partir del día 1 de julio de 2005.

En cuanto a la jornada de trabajo, la misma se mantendrá como está en la actualidad hasta el 31 de diciembre del año 2005, y a partir del uno de enero del 2006 entrará en vigor la nueva duración de la misma, según lo que se estipula en el apartado que regula la misma.