

ALMACENERO

Deberá en un periodo mínimo de 60 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Oficial 2ª Almacenero.

En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Mozo Especialista, con mayor capacidad y habilidad por la experiencia adquirida.

OFICIAL 2ª ALMACENERO

Deberá en un periodo mínimo de 36 meses desde su última promoción adquirir los conocimientos de la categoría de Oficial 1ª Almacenero.

En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Almacenero, personal con gran capacidad y maestría en el desarrollo de sus funciones.

OFICIAL 1ª ALMACENERO

En todo caso el desarrollo de su actividad se realizará en los términos definidos para Oficial 1ª Almacenero. Personal que sería apto para optar a promociones de Jefe de Equipo/Sección.

CRITERIOS ESTABLECIDOS PARA OPTAR A LA PROMOCIÓN

Para el estudio de candidatos a promocionar, se crean los siguientes criterios de valoración:

Se valorará hasta un total de 10 puntos, las siguientes variables:

Se dará el valor de 3 puntos por tiempo de permanencia "antigüedad" en la categoría anterior.

Se dará el valor de 2 puntos por antigüedad en la Empresa.

Se dará el valor de 2 puntos al informe de Calidad realizado por el Jefe de Almacén.

Se dará el valor de 1 punto al informe del histórico de absentismo de cada candidato.

A igual puntuación (sobre 10 puntos), se reunirá Empresa y Comité en caso de desacuerdo en la toma de decisión respecto a la promoción.

Con independencia de las promociones anuales acordadas en el año, en el caso de surgir vacante en alguna de las categorías, exceptuando fallecimiento, se sustituirá la misma con el candidato que según los criterios de promoción (puntuación), cubra dicha vacante, como máximo en el plazo de un mes. Se hace constar que sólo se cubriría la primera vacante que originó la causa de dicha sustitución. En caso de haber promocionado en el año anterior o mismo año y no cumplir con los tiempos mínimos establecidos, la promoción será efectiva en la fecha del cumplimiento del mismo (si es menor de un año) o en su defecto al año que se haya producido la vacante. Este punto entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

(03/23.613/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Madrid Espacios y Congresos, Sociedad Anónima" (código número 2813032).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Madrid Espacios y Congresos, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 15 de enero de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "MADRID ESPACIOS CONGRESOS, SOCIEDAD ANÓNIMA" 2008-2009

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN Y NORMAS DE CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TEMPORAL1.-FUNCIONAL

Este Convenio regula las relaciones laborales y condiciones de trabajo de la Empresa Madrid Espacios y Congresos, S. A. (en adelante MEYC) dedicada a las funciones que le encomiendan los Estatutos vigentes, en cada momento.

2.-PERSONAL

Será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios, mediante relación contractual de carácter laboral, en MEYC durante la vigencia del presente Convenio, con excepción de aquél al que sea de aplicación el artículo 2.1 del Estatuto de los Trabajadores. Su ámbito de aplicación geográfica abarcará los distintos centro de trabajo y otros posibles en curso o sobrevenidos durante la vigencia del Convenio, radicados en la Comunidad de Madrid.

3.-TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año, a partir de su vencimiento, si no hubiese denuncia por ninguna de las partes, con un mes de antelación a la fecha de expiración de su vigencia, que se hará por escrito dirigido a la autoridad laboral y a la otra parte, razonando sobre los motivos de su denuncia y los puntos a discutir, iniciándose las deliberaciones para un nuevo Convenio en el plazo máximo de 20 días desde la denuncia.

En todo caso, será de aplicación a todos los efectos hasta la entrada en vigor de otro Convenio que lo sustituya.

ARTÍCULO 2.- CRITERIO DE INTERPRETACIÓN Y DERECHO SUPLETORIO

Las condiciones establecidas forman un todo orgánico e indivisible y para su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En caso de que por decisión jurisdiccional se modificara en cualquier momento el texto del presente Convenio, en cualquiera de sus artículos, quedaría sin efecto el artículo afectado, quedando vigente el resto de su articulado, salvo mutuo acuerdo.

Sin perjuicio del párrafo anterior, las condiciones y cláusulas de contenido económico del presente Convenio, constituyen un todo indivisible, por lo que si quedase sin efecto alguna de ellas quedarán sin efecto la totalidad de las mismas y serán objeto de una nueva negociación.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

A los efectos de este Convenio, todas las referencias a cónyuges o matrimonio se entenderán extendidas a las parejas de hecho inscritas en el Registro correspondiente.

ARTÍCULO 3.- COMPENSACIÓN

Las mejores condiciones económicas devenidas de normas laborales establecidas legalmente, tanto presentes como futuras que sean de general aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las mismas bases en los artículos de este Convenio.

ARTÍCULO 4.- ABSORCIÓN

El presente Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha de su entrada en vigor, por el conjunto de aquellas condiciones establecidas en este Convenio, ya que se acepta por ambas partes que las mismas, consideradas globalmente, suponen condiciones más favorables para los trabajadores.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo establecido en el presente Convenio, se constituye una Comisión de Seguimiento de carácter paritario.

Esta Comisión de Seguimiento estará compuesta como sigue:

- Por parte de la MEYC: Tres Directivos representantes de la Empresa. Uno de ellos actuará de Presidente de la Comisión, con voto dirimente, del cual hará uso en aquellos casos excepcionales en los que la voluntad de

acuerdo de las partes no pueda conseguirse y por ello se perjudique la finalidad de las decisiones para la gestión de la Empresa.

- Por parte sindical: Tres trabajadores de la Empresa representantes de las secciones sindicales firmantes del presente Convenio, designados entre sus miembros.

En ambos casos, con posibilidad de delegación en sustitutos designados de la misma forma.

La Comisión de Seguimiento, que habrá de constituirse necesariamente dentro del mes siguiente a la firma del presente Convenio, elaborará su reglamento de funcionamiento, que estará a disposición de todo el personal de la Empresa

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 6.- ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN, Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

La organización del trabajo, sin perjuicio de su sujeción a lo previsto en el presente Convenio, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa o de las personas en quien ésta delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar, el trabajador debe llevar a cabo la misma con la máxima diligencia y colaboración, así como debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por la Dirección de la Empresa o persona en la que ésta delegue en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

La Dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control de la actividad que estime más oportunas, dentro de la exigible buena fe, para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, sin perjuicio, en todo caso, de salvaguardar la consideración debida a su dignidad humana y derechos fundamentales.

La Dirección de la Empresa adaptará su plantilla a las necesidades funcionales y organizativas de la Empresa, adoptándose las medidas oportunas para la creación de puestos de trabajo necesarios para la prestación de servicios profesionales de carácter permanente, así como la adaptación de los ya existentes a dichas necesidades.

Será facultad exclusiva de MEYC la organización de los servicios, departamentos y unidades orgánicas que en cada momento se consideren necesarias para el mantenimiento del servicio. Cualquiera de las situaciones anteriores que afecten a modificaciones de plantillas será comunicada previamente al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 7.- CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

1.- CONTRATACIÓN

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre colocación y las específicas que figuran en lo establecido en este Convenio

2.- FORMAS DE CONTRATACIÓN

2. 1.- Los ingresos se producirán por alguno de los siguientes sistemas:

- A- Mediante libre designación de la Dirección de MEYC: Todas las categorías profesionales integradas en los Grupos O y I, así como para el personal que fuera a desempeñar un puesto de trabajo en la Secretaría de la dirección, o del Conductor del Presidente, Consejero Delegado o Gerente.
- B- Para el resto de grupos y categorías profesionales el acceso se realizará mediante presentación del perfil necesario para el puesto de que se trata a la Comisión de Seguimiento del Convenio para su consideración e informe en un plazo máximo de siete días naturales.

Para los sistemas de provisión previstos en este párrafo el plazo mínimo para la presentación de candidatos será de cinco días naturales o de tres en caso de urgencia y la contratación se realizará mediante convocatoria singular con criterios objetivos de selección, y las condiciones del candidatos serán estudiadas y evaluadas por la Comisión de Seguimiento, garantizando la ecuanimidad del proceso.

Dicha convocatoria se circulará por correo electrónico interno a toda la plantilla de la empresa.

Excepto en el caso de promoción interna las contrataciones se realizarán inicialmente con carácter temporal, de conformidad con la legislación laboral vigente, y en caso de que proceda, se convertirá en contrato indefinido, de lo que posteriormente se dará información a la Comisión de Seguimiento.

2.2.- Siendo conscientes ambas partes que para la pertenencia al Grupo O y I se precisa gozar de la confianza de la Dirección en el desempeño de los concretos puestos de trabajo, que, con independencia de la categoría profesional, les sean encomendados, se conviene, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.5 del Estatuto de los Trabajadores, en contraprestación por la libre designación, la polyvalencia funcional de toda aquella categoría profesional integrada en dicho Grupo.

De tal forma que, apreciada por la Dirección la pérdida de confianza con motivo de la designación, podrá aquélla acordar la remoción en el puesto de trabajo desempeñado hasta la fecha.

Producida la remoción, el trabajador conservará la categoría profesional conocida, a título personal, si bien un nuevo puesto de trabajo de los desempeñados por cualquier otro trabajador con categoría profesional del mismo GRUPO al que estuviera adscrito, manteniendo, en todo caso, sus retribuciones básicas (salario base, plus convenio y antigüedad) y asignándole la Dirección un nuevo complemento de destino, de conformidad con el nuevo puesto asignado.

2.3.- Con carácter previo a la cobertura por personal ajeno a la Empresa, de cualquier vacante que se produjera en las categorías profesionales integradas en los grupos II, III y IV, se proveerán las mismas a través del sistema de promoción interna previsto en el artículo siguiente.

ARTÍCULO 8.- PROMOCIÓN INTERNA

Cuando se produzca una vacante o se cree un puesto de trabajo que no cubra por libre designación, según se ha establecido en el artículo anterior, tendrán derecho preferente a ocuparlo los trabajadores de la Empresa.

Para optar al puesto de trabajo, será condición necesaria reunir los requisitos exigidos en cada convocatoria.

Será la misma Comisión establecida en el artículo anterior la que defina los criterios objetivos que deban regir cada uno de los procesos de promoción interna.

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 9: ESTRUCTURA DE GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO O: PERSONAL DIRECTIVO

I	DIRECTOR (P. E.)
II	DIRECTOR

GRUPO I: TÉCNICO SUPERIOR

I	SUBDIRECTOR
II	JEFE DE SERVICIO
III	JEFE DE UNIDAD
IV	TITULADO SUPERIOR

GRUPO II: TÉCNICO MEDIO

I	JEFE DE SECCIÓN
II	COORDINADOR JEFE
III	TITULADO DE GRADO MEDIO

GRUPO III: TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

I	JEFE ADSCRITO
II	OFICIAL 1º
III	OFICIAL 2º
IV	AUXILIAR

GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS

I	CONDUCTOR/ TÉCNICO DE APOYO
II	TECNICO AUXILIAR
III	ORDENANZA RECEPCIONISTA

Dado que a partir de este Convenio Colectivo entra en vigor una nueva clasificación profesional, ambas representaciones han establecido las equivalencias entre las categorías profesionales que ostentaban los trabajadores con anterioridad, y la resultante de la aplicación de la estructura de clasificación profesional pactada en este Convenio.

A tal fin se incorpora como Anexo I al texto convencional, la adscripción del personal a las nuevas categorías profesionales, convenida por ambas partes.

ARTÍCULO 10.- DEFINICION DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

La presente definición de categorías se basa esencialmente en las características generales de los puestos de trabajo que se encomienden a cada una de ellos.

GRUPO O: PERSONAL DIRECTIVO

DIRECTOR

Es la persona que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de una determinada área, línea de

negocio, sector de actividad, etc., que se le encomiende por parte del Consejo de Administración, Consejero Delegado y/o Gerente, y programa, planifica, coordina, controla, dirige y organiza el trabajo en todas sus fases y responsabilizándose de las actividades de Dirección que, en cada caso, se le encomiende.

GRUPO I TÉCNICO SUPERIOR

SUBDIRECTOR

Es la persona que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica y, en directa colaboración y dependencia de cada Director de Área, línea de negocio, sector de actividad, etc., lleva a cabo y ejecuta las directrices marcadas por sus superiores, si perjuicio de programar, dirigir, coordinar y controlar aquellas fases del trabajo que directamente se le encomienden.

JEFE DE SERVICIO

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en directa colaboración de su superior jerárquico, de acuerdo con el organigrama estructural existente en cada momento, desarrollan con especial dedicación funciones de jefatura y coordinación del Servicio por la Dirección encomendada, ejecutando todas las tareas que su condición requiera de conformidad con los objetivos globales definidos por la Empresa y, con alto grado de exigencia, autonomía, iniciativa, responsabilidad y dedicación.

Ostentará la Jefatura directa de todos los trabajadores integrados en su Servicio.

JEFE DE UNIDAD

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en directa colaboración de su superior jerárquico, de acuerdo con el organigrama estructural existente en cada momento, desarrollan con especial dedicación funciones de control, coordinación y supervisión de las actividades que le sean encomendadas, con autonomía, iniciativa, dedicación y responsabilidad limitada a las decisiones de su Unidad y tendrá bajo su dependencia orgánica y funcional a los trabajadores destinados a su Unidad.

TITULADO SUPERIOR

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores que con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, y en directa colaboración de su superior jerárquico, de acuerdo con el organigrama estructural existente en cada momento, desarrollan con especial dedicación su actividad profesional en un Área, Servicio, Departamento o Unidad, realizando dicha actividad con alto grado de exigencia, en los factores de iniciativa, autonomía, dedicación y responsabilidad.

Con carácter general todos aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio se encuentren adscritos a algunas de las categorías pertenecientes al Grupo I, que no se encuentren en posesión de la titulación habilitante o requerida para el desempeño de dichas funciones, se entenderá que poseen la preparación teórico-práctica para dicho desempeño en cualquiera de los niveles del Grupo I

Asimismo la titulación requerida o experiencia sustitutoria será la exigida en cada convocatoria singular.

GRUPO II TÉCNICO MEDIO

JEFE DE SECCIÓN

Pertenece a esta categoría los trabajadores que estando en posesión de la titulación de grado medio obtenido en Escuela Universitaria o Centro Homologado o de la experiencia y conocimientos teórico y prácticos y bajo la dependencia directa de su superior jerárquico, según el organigrama estructural existente en cada momento, dirigen y coordinan con responsabilidad la actividad de una Sección, con autonomía, iniciativa y dedicación.

Tendrán a su cargo a todos aquellos trabajadores adscritos a su Sección.

COORDINADOR JEFE

Pertenece a esta categoría los trabajadores que con conocimientos y experiencia acreditadas en la Dirección y/o Unidad en la que estén adscritos, de conformidad con la estructura organizativa vigente en cada momento en la Empresa, y bajo la Dirección y dependencia de su superior jerárquico, coordinará y supervisará las actividades de los trabajadores adscritos a su área de actividad específica, proponiendo métodos y procedimientos, preparando y elaborando informes de cualquier tipo, con responsabilidad, autonomía, iniciativa y dedicación.

TITULADO DE GRADO MEDIO

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores que estén en posesión de la correspondiente titulación de grado medio obtenido en Escuela Universitaria o Centro Homologado y desarrollen su actividad profesional bajo la dependencia de su superior jerárquico realizando dicha actividad en ejercicio de dicha

titulación de grado medio, con un suficiente grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía, responsabilidad y dedicación.

Con carácter general todos aquellos trabajadores que a la firma del presente Convenio se encuentren adscritos a algunas de las categorías pertenecientes al Grupo II, que no se encuentren en posesión de la titulación habilitante o requerida para el desempeño de dichas funciones, se entenderá que poseen la preparación teórico-práctica para dicho desempeño en cualquiera de los niveles del Grupo II.

Asimismo la titulación requerida o experiencia sustitutoria será la exigida en cada convocatoria singular.

GRUPO III TÉCNICO y ADMINISTRATIVOS

JEFE ADSCRITO

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores que acreditando conocimientos teóricos y prácticos suficientes en cualquiera de las áreas de actividad en las que estuviera estructurada en cada momento la Empresa, y bajo la dependencia del superior jerárquico correspondiente, dirigen y coordinan con total responsabilidad y dedicación la actividad administrativa de dicha Unidad, proponiendo métodos y procedimientos, preparando y elaborando informes de cualquier tipo, así como coordinando y supervisando el trabajo del resto de categorías profesionales inferiores integradas en el área administrativa en la que estén adscritos, todo ello bajo la supervisión de su superior.

OFICIAL 1º

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores que acreditando conocimientos teóricos y prácticos suficientes en cualquiera de las áreas de actividad en las que estuviera estructurada en cada momento la Empresa, y bajo la dependencia de su superior jerárquico realizan con total responsabilidad la actividad administrativa de dicho Negociado, según los procedimientos establecidos, preparando y elaborando memorias de cualquier tipo, así como supervisando el trabajo del resto de categorías profesionales inferiores integradas en el área administrativa en la que estén adscritos.

OFICIAL 2º

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores que, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos acordes a la formación profesional exigida, con iniciativa y responsabilidad, y bajo la dependencia directa de un trabajador de categoría superior, de quien reciben instrucciones genéricas, realizan actividades administrativas de carácter general.

Los trabajadores pertenecientes a esta categoría deberán poseer conocimientos prácticos para el manejo de máquinas de uso ordinario de oficina incluido los elementos informáticos a nivel de usuario.

AUXILIAR

Pertenece a esta categoría profesional los trabajadores que con responsabilidad limitada y bajo dependencia directa de un trabajador de superior categoría, realizan actividades administrativas.

GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS

CONDUCTOR/TÉCNICO DE APOYO

Pertenece a esta categoría los trabajadores que, con conocimientos teórico-prácticos dominantes, en su conjunto, el manejo y funcionamiento de todo tipo de vehículos, maquinaria, y servicios técnicos y se encuentran habilitados tanto para el transporte de personas como de objetos, atendiendo tanto a la vigilancia y mantenimiento de los vehículos, maquinaria y servicios técnicos de la empresa.

TECNICO AUXILIAR

Pertenece a esta categoría los trabajadores que, con dominio de un oficio, realizan una actividad específica con capacidad suficiente para afrontar y resolver todos los requisitos específicos de la misma.

ORDENANZA RECEPCIONISTA

Pertenece a esta categoría los trabajadores que, sin dominio de un oficio determinado, pero con conocimientos prácticos básicos sobre distintas especialidades, realizan labores de cuidado y entretenimiento en las instalaciones y dependencias de la Empresa, asimismo, prestan su colaboración en las funciones de vigilancia, recepción, control y comunicación del Centro de trabajo, tanto en su vertiente interna como externa.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa apreciara la existencia de razones organizativas, productivas etc., que aconsejara la creación o incorporación de nuevas categorías profesionales a la clasificación profesional convenida en el presente Convenio, se procederá a través de la Comisión de Seguimiento a definir funcionalmente las mismas y a su dotación por medio de los procedimientos de selección y promoción específicamente convenidos en este pacto convencional.

ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La realización de trabajos de categoría inferior y superior, responderá a necesidades técnicas y organizativas, y se extenderá mientras persistan dichas necesidades, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

El desempeño de funciones de superior categoría no podrá exceder de seis meses en un año o de ocho meses en dos años.

Transcurridos estos plazos se abrirá el proceso de selección previsto en este Convenio para la cobertura de la vacante en forma definitiva, excepto en el caso de que la realización de estos trabajos se deba a la ausencia del titular.

El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Ningún trabajador podrá realizar trabajos de inferior categoría durante un período superior a un mes, salvo que sea por redistribución del trabajo en caso de ausencia del titular.

En ambos supuestos la Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores. La Dirección, en caso necesario, cubrirá las bajas prolongadas que puedan afectar a las funciones de otros trabajadores, según requerimientos del servicio.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO**ARTÍCULO 12.- CALENDARIO LABORAL**

El calendario laboral, que se difundirá en el Tablón de Anuncios de la Sede Oficial de la Empresa y con los medios tecnológicos con los que cuenta la Empresa, y será el que los organismos competentes de la Administración Central, Autónoma y Local, determinen para la capital de Madrid.

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL

La jornada máxima de trabajo anual para el año 2008 y 2009 será equivalente a 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, salvo en los casos reconocidos en el presente Convenio.

Cada año siguiente de la vigencia del Convenio Colectivo se determinará, según estos criterios, la jornada máxima anual de conformidad con el calendario laboral establecido en el artículo anterior.

La jornada laboral máxima no podrá superar lo que establezca la normativa en vigor.

La jornada de trabajo en cómputo anual será la proyección a este periodo de la jornada semanal, una vez deducidas las vacaciones reglamentarias, descansos y fiestas nacionales, autonómicas y locales, y jornada intensiva.

Los días 24, 25 y 31 de diciembre y el 1 de enero, se considerarán inhábiles a todos los efectos. Si por circunstancias excepcionales, y autorizadas expresamente por la Dirección, se hubiera de prestar servicio en alguno de estos días, el trabajador afectado percibirá una compensación económica de 300 € por una jornada laboral completa.

ARTÍCULO 14.- HORARIO DE TRABAJO**A.- Horario normal**

1. El horario de trabajo para los trabajadores que les sea de aplicación el presente Convenio será de 8 horas a 15 horas, en turno de mañana y de 14:30 a 21:30, en turno de tarde, de lunes a viernes.

La adscripción de los trabajadores al turno de tarde será voluntaria, salvo que expresamente sean contratados para el turno de tarde.

2. Los trabajadores tendrán un margen de 15 minutos, que deberá ser recuperado en el horario de entrada de ambos turnos, siempre que no se acojan al horario flexible regulado en el apartado B siguiente.

3. Si a fin de mes el trabajador no supera 60 minutos de retraso, éstos no serán contabilizados a efectos de descuento. Una vez superados los 60 minutos, cualquier retraso no justificado producido en la entrada o salida anticipada, y no recuperado, será descontado de la nómina del mes siguiente.

A efectos del cómputo del retraso, superados los 15 minutos del número 2 de este apartado, se computará como retraso el tiempo que exceda del inicio de la jornada ordinaria, incluido el período de margen al que se refiere el citado número 2.

4. El último día de recuperación de retrasos/salidas anticipadas, será el último día laborable del mes en curso.
5. Cada trabajador dispondrá de un período de 30 minutos diarios para descanso general, dentro de su centro de trabajo, siendo éste preferentemente disfrutado entre las 10 y las 12 horas, para el turno de

mañana y entre las 16 y 18 horas en turno de tarde. Dicho período no podrá utilizarse para recuperar retrasos/salidas anticipadas.

6. El incumplimiento del horario dará lugar a las responsabilidades y deducciones correspondientes.

B.- Horario Flexible

1. Con carácter voluntario, y sin perjuicio del resto de las condiciones reguladoras del horario ordinario especificadas en el apartado que antecede, los trabajadores podrán optar por cumplir un horario laboral de forma flexible. Esta opción será compatible con el horario normal establecido normal en el Apartado A anterior, y deberá tramitarse con una antelación mínima de diez días a la fecha en que deseen ejercer esta opción, que en todo caso debe utilizarse por períodos no inferiores a quince días, salvo autorización expresa de la Dirección.
2. El horario laboral flexible se extiende en turno de mañana, desde las 7:45 a las 16:00 horas, computándose dentro de este margen como tiempo de recuperación aquel que se realice de 7:45 a 9:00h. y de 14:45 a 16:00 h en turno de mañana, y de 14'15 a 22'00 en turno de tarde.
 - a. En este supuesto, se entiende que cada trabajador que opte por la flexibilidad, deberá permanecer obligatoriamente en su puesto de trabajo de 9:00 a 14:00 horas, en turno de mañana, y de 15'30 a 20'30 en turno de tarde. Esta obligatoriedad implica que cualquier retraso o salida anticipada dentro de esta franja horaria de cumplimiento obligado, y siempre que no esté debidamente justificada dará lugar directamente, sin opción a recuperación, a las responsabilidades y deducciones correspondientes.
3. En el caso de que la recuperación sea superior a una hora será necesario que el trabajador realice obligatoriamente una hora de descanso entre la jornada laboral y el período de recuperación.
4. Para recuperar las diferencias de tiempo acumuladas y completar el cómputo de 35 horas semanales, el trabajador podrá utilizar dos tardes a la semana entre las 16:00 y las 20:00 horas, previa autorización de la Dirección para la distribución de los trabajos que corresponda.
5. El período de 30 minutos diarios para descanso general no podrá utilizarse para recuperar retrasos/salidas anticipadas.
6. Si al término del mes en curso el trabajador no ha cumplido las recuperaciones correspondientes, se procederá a aplicar el descuento que proceda al tiempo señalado, sin perjuicio de la aplicación del régimen sancionador que en su caso pueda corresponder.
7. En todo caso, con carácter general, los Servicios deberán quedar cubiertos en todo momento.

C.- Horario de Verano, Fiestas Locales y San Isidro

Desde el día 1 de julio al 15 de septiembre, ambos inclusive, de cada año y la semana de San Isidro, la jornada finalizará una hora antes, siendo, por tanto, el horario laboral, de 8 horas a 14 horas, en turno de mañana, y de 14:30 a 20:30 en turno de tarde.

ARTÍCULO 15.- HORARIOS Y JORNADAS ESPECIALES POR EVENTOS Y ACTIVIDADES:

Determinados puestos de trabajo, por sus características de relación con clientes u operaciones, tiene que adaptar su jornada efectiva de trabajo a las necesidades del servicio.

Ambas partes convienen el establecimiento de jornadas especiales para los trabajadores de puestos a los que afecte, lo que se determinará en la Comisión de Seguimiento del Convenio.

Sin perjuicio de la compensación de horas trabajadas que corresponda que se efectuará siempre de forma acumulada y en jornadas completas, los trabajadores adscritos a puestos que tengan con habitualidad esta condición especial recibirán el plus de disponibilidad que se determina en el presente Convenio.

ARTÍCULO 16.- DESCANSOS

Los descansos semanales con carácter general, serán de sábado y domingo.

De esta regla general quedan exceptuados los trabajadores que atiendan horarios y jornadas especiales que para su régimen de descanso semanal se regirán por sus propias condiciones de trabajo.

En cualquier caso quedará garantizado el descanso entre jornadas de 12 horas.

ARTÍCULO 17.- VACACIONES

1. Duración

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 23 días hábiles, o en su caso, en la proporción que corresponda de no prestar servicio el año completo. Los 23 días se tomarán en un solo período, o podrán ser fraccionados en dos períodos de 11 y 12 días hábiles.

Se aplicará la misma proporción al personal que cese por cualquier motivo durante el año aumentándose o deduciéndose el exceso del período vacacional disfrutado, si lo hubiese, de la liquidación que le corresponda.

2. Período Vacacional

Las vacaciones se disfrutarán, con carácter general, en el período comprendido entre el 1 de Julio y 15 de Septiembre o el 15 de diciembre y 15 de enero, pudiendo dividirse en dos períodos, con el Visto Bueno del Director de Área correspondiente, y dentro de los términos del apartado anterior.

Por razones excepcionales del trabajador se podrá disfrutar de alguno de los períodos fuera de los meses establecidos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, o la causa alegada sea determinante. Dicha petición deberá dirigirse, con la suficiente antelación, al Director de Área al objeto de garantizar la cobertura de los servicios.

Cuando un trabajador disfrute de esta excepción, deberá disfrutar los días restantes en un solo período.

3. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse como máximo hasta el día 15 de enero del año siguiente.

4. A las vacaciones anuales no podrán acumularse ningún tipo de permiso o licencia, excepto los supuestos de licencia por matrimonio, maternidad y compensación del tiempo de descanso por horas extraordinarias.

5. Programación

Cada Dirección o Servicio remitirá, no más tarde del 31 de marzo, la propuesta de vacaciones reglamentarias anuales para su aprobación por la Dirección. Asimismo, se comunicará cualquier modificación que pueda producirse en el citado programa.

En todo caso los servicios deberán quedar cubiertos.

El plan de vacaciones estará a disposición de la Comisión de seguimiento del Convenio.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Los trabajadores de MEYC podrán disfrutar de permisos retribuidos tal como se indica a continuación:

a) Matrimonio:

Licencia de quince días naturales por matrimonio del trabajador o por inscripción en Registro Oficial de parejas de hecho.

b) Maternidad/Paternidad:

La mujer trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de 119 días ininterrumpidos, de los cuales 112 días serán con cargo a la Seguridad Social y 7 días con cargo a la empresa, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo.

El período de disfrute se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de 119 días, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la licencia será asimismo de 119 días en los supuestos de adopción o acogimiento de menores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la

madre y el padre trabajen, el período de licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En caso de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los 119 días previstos en el párrafo anterior.

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

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Se reconoce el derecho de descanso por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Otros permisos: Asimismo, la Dirección concederá permisos retribuidos, previa justificación y a propuesta del Servicio correspondiente, salvo en caso de urgencia que serán justificados a posteriori, en los supuestos que se indican a continuación:

a) Por matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un día en Madrid o provincia y tres días naturales en cualquier otro lugar.

b) Por nacimiento de un hijo/a: cinco días naturales ininterrumpidos en Madrid o provincia y siete días en cualquier otro lugar.

c) Por fallecimiento de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales ininterrumpidos en Madrid o provincia; cinco días si es en el resto del país y siete días si es en el extranjero.

En caso de que los familiares sean sobrinos y/o tíos se concederá un día si es en Madrid, dos si es en el resto del país y siete días si es en el extranjero.

d) Por enfermedad o accidente muy grave de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales en Madrid o provincia, cinco días si es en el resto del país y siete días si es en el extranjero. Si se trata de enfermedad leve o intervención quirúrgica leve, con anestesia general, se dará dos días naturales.

e) Por trámites previos por razón de matrimonio, separación, nulidad, divorcio y traslados de domicilio o cambio de residencia habitual, dos días naturales.

f) Los trabajadores con un hijo, o acogido, menor de doce meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada de una hora.

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

g) Por exámenes liberatorios, cuyo programa se encuentre dentro del plan de estudios reglados, un día por examen.

h) Por el tiempo indispensable para proceder a la renovación del DNI, así como para comparecer ante la Agencia Tributaria para atender a los requerimientos por ésta formulados.

i) Por deberes públicos de carácter inexcusable, ordenados por la autoridad competente, el tiempo legal indispensable.

3. En los casos no previstos en los puntos 1 y 2 de este artículo, se podrá solicitar permiso a la Dirección que, resolverá en cada caso concreto.

4. La petición de los permisos incluidos en este artículo deberán solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, salvo en casos de urgencia.

5. Todos los permisos deberán ser debidamente justificados, asimismo todos los días de permiso han de entenderse como naturales y su disfrute ha de ser consecutivo, siendo el día del hecho que de lugar al permiso uno de ellos.

ARTÍCULO 19.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

Los trabajadores de la Empresa, podrán disfrutar de permisos no retribuidos como se indica a continuación:

1. Los permisos por asuntos propios no retribuidos, se concederán por un mínimo de siete días y un máximo de seis meses de duración cada dos años, siempre que la ausencia del trabajador no cause grave detrimento en el rendimiento efectivo del servicio, salvo que sea con carácter urgente, debidamente justificado. En caso de que dicho permiso vaya a serle denegado, antes de la resolución definitiva, se dará audiencia al interesado a través de los servicios de la Dirección de su Área.
2. En los términos señalados en el párrafo anterior, y hasta un máximo de dos meses de duración cada dos años, prorrogables, en casos excepcionales, por un mes más, podrán concederse permisos no retribuidos para participar en programas de cooperación internacional para el desarrollo o ayuda humanitaria urgente, legalmente reconocidos.
3. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o persona enferma, incapacitada, etc., que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

No obstante si dos o más trabajadores de la empresa incluida en el ámbito funcional del presente Convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

Estos permisos habrán de ser solicitados con una antelación mínima de quince días a la Dirección.

El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 20.- OTRAS LICENCIAS

Libre disposición. Se establecen 8 días de licencia al año, no recuperables. Se disfrutarán en forma continuada o partida en diversos períodos de tiempo, a elección del trabajador y con el Visto Bueno del Director de Área.

Esta licencia podrá disfrutarse en cualquier época del año, a elección del trabajador, excepto cuando por acumulación de peticiones para un mismo período de tiempo y en un mismo Servicio sea necesario establecer turnos, dando conocimiento al Comité de Empresa. Si bien antes del 10 de Diciembre deberán haberse disfrutado 4 días al menos.

Cuando, por razones del Servicio, no se disfrute el mencionado permiso a lo largo del año, podrá concederse hasta el 15 de Enero siguiente, pudiendo establecerse los turnos correspondientes.

CAPÍTULO V: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**ARTÍCULO 21 EXCEDENCIAS****1.- VOLUNTARIA**

Los trabajadores con contrato indefinido y/o fijo de la Empresa, que cuenten al menos con un año de servicio efectivo como tales y no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a una excedencia por plazo determinado que no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Esta excedencia se solicitará con un mes de antelación.

Durante el período en el que el trabajador permanezca en excedencia voluntaria, quedarán en suspenso todos los derechos y obligaciones, no percibirán remuneración de ningún tipo ni se le computará este período a efectos de antigüedad.

El trabajador podrá solicitar su reingreso al menos con un mes de antelación al vencimiento. Transcurrido el período sin solicitar su reingreso se entenderá extinguida su relación laboral.

Este derecho no podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador hasta que transcurran cuatro años desde el final de la excedencia anterior. Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho preferente a ocupar una plaza vacante de su misma categoría. En caso contrario podrá optar por esperar a que se produzca la vacante u ocupar una vacante de inferior categoría dentro de su mismo grupo profesional y siempre que reúna las condiciones de idoneidad.

2.- FORZOSA

Cuando un trabajador de la Empresa sea designado o elegido para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de

ámbito provincial o superior, tendrá derecho a la excedencia forzosa, en los términos en que determine la legislación vigente.

Esta excedencia conlleva la reserva del puesto de trabajo y su período se tiene como trabajado a efectos de cómputo de antigüedad. Su duración será por el tiempo que dure su nombramiento o elección y el interesado deberá solicitar el reingreso dentro del mes siguiente al de su cese por cualquier causa en el cargo.

3. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

A.- Los trabajadores de la MEYC, tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, y a este exclusivo objeto, no compatible con trabajo dependiente o profesional retribuido, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se estuviese disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en MEYC, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, debiendo acreditarse tal circunstancia.

Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pudiendo optar a las vacantes que se produzcan.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período puede ser disfrutado de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres; no obstante si dos o más trabajadores de la empresa incluida en el ámbito funcional del presente Convenio generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

B - También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, exigiéndose los mismos requisitos y con los mismos efectos del apartado anterior, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD

Además de los supuestos de excedencia contemplados en los apartados anteriores, los trabajadores de la Empresa que no tengan pendiente cantidad alguna en concepto de anticipo reintegrable, tendrán derecho a la excedencia por incompatibilidad cuando pasen a prestar servicios a un nuevo puesto de trabajo del sector público con arreglo a la Ley 53/84, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades, resulte incompatible con el que venía desempeñando. El trabajador podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que da origen a la misma, debiendo solicitar el reingreso con el plazo máximo de un mes, una vez producido el cese, declarándose, de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria.

Cuando el trabajador solicite el reingreso, tendrá derecho a ocupar una plaza vacante de su categoría, sin que el tiempo de permanencia en esta situación compute a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VI: ESTRUCTURA SALARIAL Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO**I. CONCEPTOS SALARIALES****ARTÍCULO 22.- SALARIO BASE**

Se entiende por tal la retribución que remunera la prestación de servicio del trabajador por unidad de tiempo en función de su pertenencia a cada uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio.

La cuantía anual del salario base será, igual para cada grupo profesional, y queda fijada en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo II para el año 2008, que incluyen las 14 pagas que se satisfacen.

ARTÍCULO 23.- PLUS CONVENIO

Es un complemento salarial devengado mensualmente y de igual importe para cada uno de los niveles retributivos definidos en este Convenio.

La cuantía anual del plus convenio será, igual para cada nivel retributivo y se incorpora al Salario base en un 50% con efectos 1 de enero de 2008 según queda fijado en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo II para el año 2008, incorporándose íntegramente al Salario Base desde primero de enero de 2009..

ARTÍCULO 24.- ANTIGÜEDAD

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, sin excepción de categorías, disfrutarán, además de su salario, de gratificaciones anuales por años de servicio que consistirán en trienios, pagaderos cada uno de ellos en cuantía de

un 5% del salario base anual de cada trabajador, distribuida entre las catorce pagas anuales, con las siguientes especificaciones:

- I. A la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de cada año se le añadirá al mes siguiente de producirse cada nuevo trienio calculado según el salario base de la categoría según Convenio, que tenga el trabajador.
- II. La promoción profesional o el aumento de retribución por salario base, durante la vigencia de este Convenio, no actualizarán en ningún caso la retribución por antigüedad consolidada.
- III. La acumulación de incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más del 50% del salario base anual para los trabajadores en plantilla a 31 de diciembre de 2007, y del 40% para las nuevas incorporaciones a la plantilla.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE DESTINO

Se abonará este complemento distribuido en las 14 pagas del año según la valoración objetiva e individualizada que la Dirección efectúe del puesto de trabajo desempeñado por cada trabajador. En ningún caso será inferior a los importes mínimos convenidos para cada categoría profesional en las tablas que se adjuntan como anexo II para los años 2008 y 2009.

En cualquier caso ningún trabajador en situación prevista en el artículo 38 percibirá en el conjunto del año menor retribución que la percibida en el ejercicio anterior por este concepto.

Para el cálculo de dicho complemento se deberá tener en cuenta los factores o variables siguientes:

- Responsabilidad
- Autonomía
- Iniciativa
- Coordinación de equipo de trabajo
- Dedicación
- Especialidad
- Idiomas y titulaciones
- Cualquier otro requerido de forma singular para el desempeño de las funciones.

Asimismo el Complemento de puesto de destino retribuirá aquellas funciones que por su naturaleza tengan un carácter especial (Relaciones Externas, Operaciones y Servicios, Comunicación, apoyo de Dirección, conductor de plena disponibilidad, etc.) y en particular las funciones de las categorías de los Grupos 0, I y II.

Se informará por la Empresa de los criterios de valoración objetiva a la Comisión de Seguimiento.

Aquellos trabajadores que, a la firma de este Convenio, vinieran percibiendo retribuciones superiores al mínimo de la categoría y grupo profesional al que se encuentran adscritos en este convenio, se les respetarán los mismos incluyéndose la diferencia entre la fijada para su nivel retributivo y la percibida con anterioridad en la valoración del puesto de trabajo a título individual en tanto no cambien su posición a una categoría superior en retribución.

ARTÍCULO 26.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Cuando el trabajo se realice en período nocturno, entendido como tal aquél comprendido entre las 22:00 y las 7:00 horas, se devengará este plus por cada hora trabajada en dicho período.

La cuantía de este plus será de 5 € por hora autorizada por la Dirección.

ARTÍCULO 27.- PLUS DE HORARIOS Y JORNADAS ESPECIALES

Sin perjuicio de la compensación de horas y jornadas que ha quedado establecida, los puestos de trabajo relacionados con exigencias de disponibilidad en la ejecución de eventos, percibirán un plus mensual de 200 €, que será liquidable en proporción a los días efectivamente trabajados en cada mes por el beneficiario.

ARTÍCULO 28.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente una paga extraordinaria en los meses de junio y diciembre, cuya cuantía esta contemplada y forma parte del salario base anual.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una mensualidad íntegra del salario base, más plus convenio, complemento de destino y antigüedad.

Dichas pagas se devengarán semestralmente.

ARTÍCULO 29.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrá carácter excepcional la realización de horas extraordinarias, la Empresa evitará que se produzcan con reiteración, y como máximo el número de

horas extraordinarias no podrá ser superior de sesenta al año, salvo en los casos de fuerza mayor.

Se considerarán horas extraordinarias aquéllas que excedan de la jornada máxima anual establecida en el artículo 13 de este Convenio, y siempre serán compensadas con períodos de descanso acumuladas por jornadas.

II. CONCEPTOS EXTRASALARIALES

ARTÍCULO 30.- PLUS TRANSPORTE

Se establece un plus extrasalarial de transporte para todos los trabajadores, incluidos en el presente Convenio, con el tratamiento legal de su importe que corresponda.

Su cuantía será de 3 euros diarios devengados exclusivamente en los días de asistencia efectiva al trabajo. Este Plus se actualizará conforme IPC real para el ejercicio 2009.

Será liquidable con el salario mensual de forma anticipada y ajustado en la nómina del mes o meses siguientes.

ARTÍCULO 31.- INDEMNIZACIONES POR COMISIÓN DE SERVICIO

1.- Gastos de viaje y dietas

Los trabajadores de la Empresa que en función de su cargo, y que con carácter voluntario deban realizar desplazamientos en comisión de servicio fuera de Madrid, recibirán previamente la orden de viaje donde se le especificará el medio de transporte y la cuantía para alojamiento y comidas de conformidad con las cuantías aprobadas, en cada momento, por la Dirección.

2.- Utilización de vehículo propio

Cuando las necesidades del servicio requieran la utilización del vehículo propio, el trabajador voluntariamente podrá hacer uso del mismo, previamente autorizado, a los efectos exclusivos de control del gasto, por el Director de Área correspondiente.

La Empresa indemnizará al trabajador con 0,20 euros kilómetro recorrido y autorizado, siempre que no sea posible la utilización de vehículo de la propia empresa.

Cuando el trabajador reintlice su vehículo para desplazamientos requeridos por la Dirección, les serán reintegrados, previa justificación, los gastos ocasionados en el aparcamiento y peajes.

III. INCREMENTO SALARIAL

ARTÍCULO 32.- INCREMENTO SALARIAL PARA LOS AÑOS 2008, y 2009

Los incrementos salariales previstos en este Convenio Colectivo como consecuencia de las estructuras salariales y de clasificación profesional se abonarán, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2008, procediéndose a su regularización y abono de atrasos por este concepto en la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio Colectivo.

Para el año 2008, el incremento salarial pactado será del 3% sobre los conceptos de Salario Base y Plus de Convenio del año 2007, incorporándose el 50% del Plus de Convenio en el Salario Base desde el 1 de enero de 2008 y sin cláusula de revisión.

Para el año 2009, el incremento salarial pactado será el porcentaje del Índice de Precios al Consumo del ejercicio 2008 (30 de noviembre). Dicho incremento salarial se producirá sobre los conceptos de salario base y plus convenio, cuyo concepto quedará incorporado en su totalidad al Salario Base desde el 1 de enero de 2009, y se regularizará, al alza o a la baja, a diciembre de 2009 al aplicarse el IPC oficial del ejercicio 2009.

CAPÍTULO VII: PRESTACIONES ASISTENCIALES

ARTÍCULO 33.- AYUDA POR NATALIDAD

1.- El trabajador podrá solicitar una ayuda única en concepto de natalidad o adopción de 300 euros brutos.

ARTÍCULO 34.- AYUDA PARA FAMILIARES DISCAPACITADOS

1. Los trabajadores que tengan familiares discapacitados hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, percibirán la cantidad de 275 euros brutos mensuales, previo certificado médico oficial emitido por el Organismo Oficial correspondiente donde se especifique y justifique la necesidad de concurrencia de terceras personas para el desarrollo de las actividades básicas de la vida diaria o precise de cuidados o educación especial. En el caso de que concurra más de un hijo discapacitado esta ayuda se abonará por cada uno de ellos.

- La concesión de estas ayudas serán informadas previamente por la Comisión de Seguimiento y, será renovable anualmente salvo que durante el año en curso desaparezca la causa que motivó su nacimiento, sin perjuicio de aquellos casos en que se requiera un período menor de renovación.
- Si concurriese en dos o más trabajadores la condición de parentesco con personas discapacitadas, sólo podrá ser solicitada por uno de ellos, respecto de la misma persona. En este caso, tendrá preferencia aquél con quien conviva la persona discapacitada.

ARTÍCULO 35.- SUPUESTOS DE PERSONAL CON CAPACIDAD DISMINUIDA

La Empresa cumplirá las obligaciones para cobertura de plazas entre personas con discapacidad, de conformidad con los criterios legalmente establecidos en cada momento.

La Empresa adoptará las previsiones oportunas para aquellos trabajadores que por discapacidad, edad u otra razón, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad. La Empresa pondrá los medios convenientes para adecuar a esas personas a puestos según sus posibilidades, con las consiguientes readaptaciones en la plantilla, horario y sueldo.

ARTÍCULO 36.- AYUDA ASISTENCIAL

Los trabajadores de la Empresa, excluidos aquellos comprendidos en el Grupo O, tendrán derecho a una cantidad máxima de 800 € brutos anuales por unidad familiar, durante el año 2008 y 2009, como ayuda asistencial para atender a gastos de gafas, prótesis dentales, ortodoncias, tratamientos de desintoxicación, fisioterapia, otras prótesis dentales, ayudas para libros y estudios no vinculados al desarrollo específicamente profesional.

La Empresa, con la finalidad de reducir costes, podrá concertar la colaboración de Empresas especializadas en cada una de las materias a las que se refiere dicha ayuda.

La concesión de ayudas reguladas en el presente artículo será efectuada por la Comisión de Seguimiento, quien fijará los criterios para su solicitud, justificación y concesión, así como quedará expresamente facultada para proponer a la Empresa la concesión de cualesquiera otras ayudas económicas para atender situaciones excepcionales especialmente consideradas en el seno de esta Comisión. Será exclusivamente competencia de la Dirección de la Empresa la atención de estas ayudas excepcionales propuestas por la Comisión de Seguimiento, así como el establecimiento de su cuantía, no generando su concesión ningún derecho ni expectativa adicional a los aquí regulados.

En ningún caso, el importe bruto anual del total concedido por este concepto al total de la plantilla podrá superar los 80.000 € anuales.

ARTÍCULO 37.- OTRAS PRESTACIONES

La Empresa suscribirá una póliza de seguro de responsabilidad civil incluso decenal para todo el personal.

Correrá a cargo de la Empresa, en todo caso, actuando directamente o mediante la empresa aseguradora, la defensa jurídica en todo tipo de procedimientos administrativos y judiciales por actuaciones derivadas de la función encomendada al trabajador, hasta que recaiga resolución firme.

La Empresa mantendrá durante la vigencia del Convenio sendas pólizas de seguro que cubran los riesgos de accidente y muerte del trabajador, y con el siguiente capital asegurado de 12.000 € para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 38.- MEJORA DE LAS PRESTACIONES POR INCAPACIDAD TEMPORAL

Los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, prórroga de la incapacidad temporal, alta-administrativa con informe propuesta de incapacidad permanente, o descanso por maternidad/paternidad, percibirán la prestación económica establecida para estas contingencias en el Régimen General de la Seguridad Social.

Durante estas situaciones los trabajadores afectados de los grupos I, II, III y IV percibirán en concepto de mejora las diferencias retributivas hasta alcanzar el 100% del salario base, plus convenio, antigüedad que les corresponda, y el mínimo del complemento de destino.

Los trabajadores de los Grupos O percibirán la mejora anterior hasta alcanzar el 90% de la misma base de cálculo.

Estas diferencias serán abonadas hasta que se produzca el alta médica o hasta la fecha de efectos de la incapacidad permanente. En ningún caso, el abono de las referidas diferencias retributivas podrá exceder de 18 meses, contados desde la fecha en que se inició la incapacidad temporal.

ARTÍCULO 39.- ANTICIPOS Y CRÉDITOS

- Anticipo sobre nómina. El trabajador podrá solicitar un anticipo sobre su sueldo de hasta una mensualidad, que deberá devolver el mes

siguiente, si la cuantía no excediera del salario mínimo interprofesional, y en los dos meses siguientes por mitad en cada mes, si el anticipo excediera de la cuantía antes citada.

- Anticipo sobre paga extraordinaria. El trabajador podrá solicitar un anticipo sobre paga extraordinaria cuya cuantía vendrá determinada por los días devengados del semestre correspondiente, siempre por periodo superior al 50% del devengo.

- Anticipos extraordinarios. Los trabajadores con contrato indefinido podrán solicitar, la concesión de un préstamo sin interés por un importe máximo de 2.000 euros. Estos anticipos serán concedidos por la Dirección de la Empresa atendiendo al orden de presentación de la solicitud. Su devolución se realizará como máximo en 18 meses, mediante la deducción en nómina de la cantidad proporcional correspondiente, a partir del mes siguiente a la concesión. No se podrá solicitar un nuevo anticipo de esta naturaleza hasta pasados 18 meses de la amortización del anterior. La empresa podrá conceder un máximo de dos préstamos al mes, y como máximo de exposición, un crédito de 20.000 € en cada momento del año.

La Comisión de Seguimiento establecerá los criterios de concesión y, en casos excepcionales, propondrá las decisiones que se estimen oportunas de común acuerdo.

- Gestión de Créditos. La Dirección de la Empresa gestionará con las entidades bancarias la posibilidad de concesión de créditos personales y créditos de vivienda a un tipo de interés favorable para los trabajadores de la MEYC.

ARTÍCULO 40.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se crea un fondo anual para el desarrollo de la formación profesional en la Empresa cuya cuantía para el año 2008 será de 60.000 euros, e igual importe para el año 2009, acumulándose en el año siguiente lo que no se haya consumido en el año.

Los criterios de distribución de dicho fondo serán aprobados en la Comisión de Seguimiento, con seguimiento e información periódica, a propuesta del Director responsable de Formación, como ente organizador y gestor de esta importante actividad de la Empresa.

ARTÍCULO 41.- SISTEMA COMPLEMENTARIO DE PENSIONES

Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá el sistema actual, y en el seno de la Comisión de Seguimiento, se procederá a elaborar los estudios pertinentes para revisar el sistema complementario de pensiones para los trabajadores de la Empresa.

ARTÍCULO 42.- JUBILACIÓN Y PRESTACIONES SOCIALES

Los trabajadores de MEYC podrán solicitar la jubilación a la Empresa a partir de los 60 años cumplidos.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución de trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa en favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años la jubilación obligatoria, como causa de extinción de los contratos de trabajo, adoptándose las siguientes medidas de fomento del empleo:

- Compromiso de la Empresa de hacer indefinidos a trabajadores temporales en sustitución de los trabajadores que accedan a la jubilación.
- Contratación de nuevos trabajadores en sustitución de los trabajadores que se jubilen.
- Hacer indefinidos a tiempo completo a trabajadores que tengan un contrato a tiempo parcial, favoreciendo la calidad del empleo existente en la Empresa.
- Compromiso empresarial de mantener un determinado número de trabajadores, en general, o de trabajadores fijos, en particular, dentro de la plantilla.
- Los trabajadores que no puedan acceder a la pensión de jubilación al 100% porque no hayan completado las cotizaciones para su percepción pueden permanecer en la empresa hasta los 70 años como máximo.

Entre los 60 y los 65 años el trabajador que opte por la jubilación, si ésta fuera aceptada, percibirá un complemento a cargo de la Empresa por el importe que resulte hasta completar, sobre lo que perciba del sistema de la Seguridad Social, el 100% del salario base, plus de convenio y antigüedad, liquidable desde la fecha de incorporación a la nueva situación, hasta cumplir los 65 años.

Las prestaciones asistenciales o sociales que se determinarán en este Convenio se rigen por su definición y cuantía en cada caso. La Comisión de Seguimiento examinará y resolverá las dudas o propuestas que vayan surgiendo.

Asimismo las prestaciones sociales que se perciban en el momento de la jubilación o como consecuencia de la misma continuarán devengándose como complemento, mientras subsistan las condiciones que producen el devengo.

CAPÍTULO VIII: DERECHO DE REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES**ARTÍCULO 43.- COMITÉ DE EMPRESA**

Los miembros del Comité de Empresa, sin perjuicio de las competencias, funciones, garantías y derechos en general reconocidos por las disposiciones legales, tendrán los siguientes derechos:

1. Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán de tiempo retribuido para realizar las gestiones conducentes a la defensa de los intereses de los trabajadores. Las horas mensuales necesarias para cubrir esta finalidad se fijarán de acuerdo con las disposiciones vigentes, reconociendo la Empresa la posibilidad de hasta 40 horas mensuales.

El Comité de Empresa controlará el mejor ejercicio del tiempo sindical empleado.

2. Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a ser sustituidos durante sus horas sindicales, mediante preaviso de 24 horas con carácter ordinario y preaviso no necesario con carácter de urgencia.

De no realizarse la sustitución, en ningún caso quedará limitado el derecho del trabajador a realizar sus actividades sindicales.

3. Se pondrá a disposición del Comité de Empresa un local adecuado, provisto de todo el material de oficina y mobiliario necesario para que puedan desarrollar sus actividades sindicales representativas, deliberar entre sí y comunicarse con sus representados (entre otros, ordenador, teléfono, conexión a Internet, fax, archivador, etc.).

Dicho local dispondrá de un archivador, dotado de la correspondiente llave, para cada una de las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

4. Derecho a la utilización en la misma de las comunicaciones electrónicas, telefonía y de fotocopidora, para uso de administración interna del Comité de Empresa.

5. Se facilitará al Comité de Empresa, así como a las Secciones Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, los tablones de anuncio necesarios para que bajo su responsabilidad, coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y estimen pertinentes, sin más limitaciones que las expresamente señaladas por la Ley. Dichos tablones se instalarán en lugares claramente visibles para permitir que la información llegue a los trabajadores fácilmente, respetando las zonas de acceso público que deberán permanecer inalterables.

6. Los miembros del Comité de Empresa, tendrán además de las garantías recogidas en el presente Convenio las establecidas en los apartados a), b) y c)

del Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores desde el momento de su elección como candidatos hasta 1 año después del cese en su cargo.

7. Realización de Asambleas:

- a) Realización de asambleas fuera de la jornada de trabajo.
- b) Realización de asambleas dentro de la jornada de trabajo.

Las asambleas deberán ser convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma; si bien con este carácter se podrán convocar como máximo dos asambleas mensuales.

En todo momento se garantizará por los convocantes el mantenimiento de los servicios que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas así como el orden de las mismas.

Las asambleas en lo posible, se celebrarán en locales facilitados por la Empresa y adecuados a tal fin.

En ambos supuestos el preaviso habrá de hacerse ante la Dirección del Centro con una antelación mínima de 24 horas, 17 horas con carácter extraordinario y deberá ir acompañado del orden del día a tratar en la reunión.

8. Cada Sección Sindical firmante del presente Convenio dispondrá de una bolsa de 40 horas anuales para asistencia a congresos, jornadas y cursos de formación organizados para actividades de carácter sindical o representativo, previa justificación, haciéndose responsable cada Sección Sindical del buen uso de dicha bolsa.

9. En cuanto al derecho de información del Comité de Empresa se seguirá en cuanto al régimen general de las disposiciones vigentes, sin perjuicio de que la Comisión de Seguimiento del Convenio proponga y resuelva cuantas cuestiones surjan a este respecto.

ARTÍCULO 44.- NOMBRAMIENTO DE DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

De conformidad con el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se elegirá de entre y por los miembros del Comité de Empresa el número de delegados de prevención que se prevea en dicha ley

en función del número de trabajadores de la MEYC. De dicha elección se deberá dar cuenta a la Dirección de la Empresa. Los delegados elegidos tendrán las competencias que marca la ley.

ARTÍCULO 45.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

1. Definición. El Comité de Seguridad y Salud Laboral es un órgano paritario, cuya función es la consulta regular y periódica de la Empresa en materia de prevención de riesgos.
2. Composición. El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá carácter paritario, y la designación de sus miembros (dos en representación de la Empresa y dos en representación de los trabajadores) se acomodará a las disposiciones vigentes.
3. Competencias. El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa tendrá las competencias que se determine en las disposiciones legales vigentes para su aplicación específica y concreta a las circunstancias y entorno laboral de la Empresa.
4. Constitución. El Comité de Seguridad y Salud Laboral que habrá de constituirse dentro del mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio, elaborará su reglamento de funcionamiento.
5. Formación. La Empresa proveerá a los delegados de prevención de riesgos laborales de la necesaria formación para el desarrollo de sus funciones.

CAPÍTULO IX: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 46.- RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES**

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

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intencionalidad en leves, graves y muy graves.

1.- Son faltas leves:

- La leve incorrección con el público y en general con los usuarios del servicio, así como con los compañeros o subordinados.
- El retraso injustificado, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre tres y cinco ocasiones al mes.
- El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2.- Son faltas graves:

- La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o subordinados.
- El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores relacionadas con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- El incumplimiento grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días en el período de un mes.
- El incumplimiento no justificado del horario de trabajo entre seis y diez ocasiones al mes.
- El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.

- La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de servicios.
 - La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
 - Cometer falta leve, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas leves.
 - El abuso de autoridad en el desempeño de las funciones encomendadas. Se considerará abuso de autoridad la comisión por un superior de un hecho arbitrario, con infracción de un derecho del trabajador reconocido legalmente por este Convenio, Estatuto de los Trabajadores y demás leyes vigentes, de donde se derive un perjuicio notorio para el subordinado, ya sea de orden material o moral.
- 3.- Son faltas muy graves:
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 - La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
 - La notoria falta de rendimiento que comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
 - El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.
 - La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres días o más al mes.
 - El incumplimiento no justificado del horario de trabajo durante más de diez ocasiones al mes.
 - Cometer falta grave, teniendo anotadas y no canceladas, o sin posibilidad de cancelar, al menos dos faltas graves.
 - El acoso moral y sexual.
 - La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
 - La obtención de beneficios económicos por razón del trabajo ajenos al puesto desempeñado.
 - El quebrantamiento del secreto profesional; la manipulación de datos y programas con ánimo de falsificación o la utilización de los medios técnicos de la Empresa para intereses particulares de tipo económico.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
 - La tolerancia o encubrimiento de los Jefes o Superiores respecto de las faltas graves y muy graves cometidas por los subordinados.
 - El incumplimiento muy grave de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales contempladas en la normativa vigente, entendiéndose como tal cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica de otro trabajador o de terceros.

ARTÍCULO 47.- SANCIONES

Las sanciones que podrán imponerse, en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- 2.- Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres días a quince días.
- 3.- Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

El alcance de la sanción, dentro de cada categoría, se hará teniendo en cuenta:

- El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta.
- El daño a la Empresa, compañeros y terceros, cuantificándolo incluso en términos económicos cuando sea posible.
- La reiteración o reincidencia.

ARTÍCULO 48.- CONSIDERACIONES GENERALES

1.- Competencias y procedimiento

- a) La valoración de las faltas leves y la imposición de las correspondientes sanciones, corresponderá a la Dirección de la Empresa.
- b) Las faltas graves y muy graves serán valoradas y sancionadas por la Dirección de la Empresa, a propuesta del Director de Área, previa comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
- c) Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, en caso de despido procederá la apertura de expediente contradictorio, en el que será oído, además del interesado, los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiera.
- d) Si el trabajador estuviera afiliado a un Sindicato y la Empresa le constara, deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho Sindicato.
- e) La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

2.- Extinción y prescripción

- a) La responsabilidad disciplinaria se extingue con el cumplimiento de la sanción, prescripción de la falta o de la sanción.
- b) Si durante la sustanciación del procedimiento sancionador se produjere la extinción de la relación laboral del inculcado, se dictará resolución en la que, con invocación de la causa, se declarará extinguido el procedimiento sancionador, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que le pueda ser exigida y se ordenará el archivo de las actuaciones, salvo que por parte interesada se inste la continuación del expediente. Al mismo tiempo, se dejarán sin efecto cuantas medidas de carácter provisional se hubieran adoptado con respecto al trabajador inculcado.
- c) Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- CLÁUSULA DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

En los supuestos de despido, si fuera declarado improcedente por los Juzgados o Tribunales de Justicia, el trabajador podrá optar, en un plazo de cinco días hábiles desde la notificación de la sentencia, entre su readmisión al trabajo o percibir la indemnización legal que le corresponda por su despido. De no ejercer la opción, se entiende que opta por la indemnización.

Si ejerce la opción de continuar, la Empresa podrá, manteniendo su categoría y clasificación previa al despido, plantear un nuevo destino del trabajador.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 de la cláusula primera, para aquellos trabajadores integrados en el Grupo profesional 0, la Empresa podrá optar entre su readmisión al trabajo u ofrecer una indemnización mayor de la legal en el 100% para exigir el cese definitivo del trabajador.

ANEXO I
CATEGORÍAS PROFESIONALES

Convenio 2008		Correspondencia con Convenio Anterior 2007
GRUPO O		
Nivel I	Director (P. E.)	Grupo O, Nivel I
Nivel II	Director	Grupo O, Nivel I
GRUPO I		
Nivel I	Subdirector	Grupo O, Nivel II
Nivel II	Jefe de Servicio	Grupo I, Nivel I
Nivel III	Jefe de Unidad	Grupo I, Nivel II y III
Nivel IV	Titulado Superior	Grupo I, Nivel IV
GRUPO II		
Nivel I	Jefe de Sección	Grupo II, Nivel I
Nivel II	Coordinador Jefe	Grupo II, Nivel II
Nivel III	Titulado de Grado Medio	Grupo II, Nivel III
GRUPO III		
Nivel I	Jefe Adscrito	Grupo III, Nivel I y II
Nivel II	Oficial de 1ª	Grupo III, Nivel III
Nivel III	Oficial de 2ª	Grupo III, Nivel IV
Nivel IV	Auxiliar	Nueva
GRUPO IV		
Nivel I	Conductor/ Técnico de Apoyo	Grupo IV, Nivel I
Nivel II	Técnico Auxiliar	Nueva
Nivel III	Ordenanza/ Recepcionista	Nueva

ANEXO II
TABLA SALARIAL

	Convenio 2007			Convenio 2008			Convenio 2009	
	SB Anual (*14)	PC (*14)		SB Anual (*14)	PC (*14)	C. Destino Mínimo	SB Anual (*14)	C. Destino Mínimo
GRUPO O								
Nivel I	21.767,93	17.089,83	Director (PE)	31.222,23	8.801,26	8.000,00	40.984,06	8.000,00
Nivel II	21.767,93	17.089,83	Director	31.222,23	8.801,26	8.000,00	40.984,06	8.000,00
GRUPO I								
Nivel I	21.767,93	15.536,21	Subdirector	30.422,12	8.001,15	8.000,00	39.345,42	8.000,00
Nivel II	21.767,93	13.982,58	Jefe de Servicio	29.622,00	7.201,03	6.000,00	37.706,79	6.000,00
Nivel III	21.767,93	12.428,96	Jefe de Unidad	28.821,89	6.400,92	6.000,00	36.068,15	6.000,00
Nivel III	21.767,93	10.875,34		28.021,77	5.600,80	5.000,00	34.429,52	5.000,00
Nivel IV	21.767,93	9.321,72	Titulado Superior	27.221,66	4.800,69	5.000,00	32.790,88	5.000,00
GRUPO II								
Nivel I	17.089,83	10.875,34	Jefe de Sección	23.203,32	5.600,80	3.000,00	29.495,42	3.000,00
Nivel II	17.089,83	9.321,72	Coordinador Jefe	22.403,21	4.800,69	3.000,00	27.856,79	3.000,00
Nivel III	17.089,83	7.768,10	Tit. Grado Medio	21.603,09	4.000,57	2.500,00	26.218,15	2.500,00
Nivel IV	17.089,83	6.214,48		xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx	xxxxxxx
GRUPO III								
Nivel I	15.303,16	7.768,10	Jefe Adscrito	19.762,83	4.000,57	1.500,00	24.333,72	1.500,00
Nivel II	15.303,16	6.991,29	Oficial 1ª	19.362,77	3.600,52	1.500,00	23.514,41	1.500,00
Nivel III	15.303,16	6.214,48	Oficial 2ª	18.962,72	3.200,46	1.250,00	22.695,09	1.250,00
Nivel IV	15.303,16	5.437,67	Auxiliar	18.562,66	2.800,40	1.250,00	21.875,77	1.250,00
GRUPO IV								
Nivel I	11.652,15	4.660,86	Conductor/ Técnico Apoyo	14.402,06	2.400,34	1.000,00	17.205,66	1.000,00
Nivel II			Técnico Auxiliar	11.500,00	1.545,00	750,00	13.358,08	750,00
Nivel III			Ordenanza/ Recepcionista	11.300,00	1.442,00	600,00	13.047,81	600,00

El plus a cuenta de productividad no reintegrable satisfecho en enero de 2008, es una retribución adicional del ejercicio, no consolidable por su carácter extraconvenio, y no se computa en las tablas reseñadas

Los cálculos de incremento 2009 está efectuados sobre el IPC a Noviembre (2008) (2,4) y se ajustará al que corresponda a diciembre (2009), cuando se conozca el oficial

Desaparece este Nivel del grupo I