

Personal	CATEGORIA	Núm.	Jefe Equ.	EUROS / MES						
				1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	6 Quinq.	7 Quinq.
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TECNICO ESPTA. OFICINA	965	-	73,02	146,04	219,06	292,08	365,10	438,12	511,14
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TÉCNICO 1ª	953	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TÉCNICO 2ª	954	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	AUXILIAR	955	-	62,13	124,26	186,39	248,52	310,65	372,78	434,91
TÉCNICO DE TALLER	JEFE DE TALLER	911	-	80,32	160,64	240,96	321,28	401,60	481,92	562,24
TÉCNICO DE TALLER	ENCARGADO	914	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO TITULADO	DIRECTOR	900	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
TÉCNICO TITULADO	INGENIERO	901	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
TÉCNICO TITULADO	LICENCIADO	902	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
TÉCNICO TITULADO	PERITO	903	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	INGENIERO TÉCNICO	909	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	DIPLOMADO	928	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	MAESTRO INDUSTRIAL	907	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	GRADUADO SOCIAL	908	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	JEFE DE PROYECTO	918	-	80,32	160,64	240,96	321,28	401,60	481,92	562,24
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS	985	-	74,11	148,22	222,33	296,44	370,55	444,66	518,77
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	ANALISTA PROGRAMADOR	919	-	74,11	148,22	222,33	296,44	370,55	444,66	518,77
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	PROGRAMADOR	935	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	PREP. TRABAJOS O CAD.	986	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	OPERADOR ORDENADOR	916	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16
SUBALTERNO	CHOFER CAMIÓN	982	980	65,97	131,94	197,91	263,88	329,85	395,82	461,79
SUBALTERNO	COND. MAQUINAS AUTOM.	979	976	62,95	125,90	188,85	251,80	314,75	377,70	440,65
SUBALTERNO	ORDENANZA	973	-	62,44	124,88	187,32	249,76	312,20	374,64	437,08
SUBALTERNO	ALMACENERO	983	-	62,44	124,88	187,32	249,76	312,20	374,64	437,08
COMERCIAL	DELEGADO COMERCIAL	990	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
COMERCIAL	DELEGADO RED	991	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
COMERCIAL	VENDEDOR	992	-	73,02	146,04	219,06	292,08	365,10	438,12	511,14
COMERCIAL	VENDEDOR SR.	993	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
COMERCIAL	VENDEDOR JR.	994	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16

(03/18.615/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Grupo de Negocios Duero, Sociedad Anónima Unipersonal" (código número 2814532).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Grupo de Negocios Duero, Sociedad Anónima Unipersonal", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de marzo de 2008, 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 18 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GRUPO DE NEGOCIOS DUERO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL" (2008-2010)

PREÁMBULO

Que la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, entienden necesaria la creación de un convenio colectivo de empresa que regule las condiciones laborales aplicables a los trabajadores de la plantilla de la entidad adaptadas a la realidad actual de la empresa, así como a las necesidades de los trabajadores.

De este modo, el convenio colectivo incorpora derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, re-

forzando, igualmente, los principios de igualdad de oportunidades y de protección frente a eventuales situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Por las consideraciones expuestas y después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes negociadoras, de acuerdo con la legislación vigente, se ha suscrito el presente convenio colectivo de empresa negociado por la mesa constituida al efecto.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del convenio colectivo.*—Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son la dirección de la entidad y la representación unitaria de la empresa, delegado de Personal de la entidad, que cuentan con la legitimación suficiente en representación de los empleados.

Art. 2. *Cláusula sustitutoria.*—La regulación de las materias objeto del presente convenio colectivo nova y sustituye en su totalidad lo establecido en los convenios colectivos precedentes.

Art. 3. *Ámbito personal de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación para los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa "Grupo de Negocios Duero, Sociedad Anónima Unipersonal", con exclusión del personal de alta dirección según se define en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de Madrid sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan a fecha 1 de enero de 2008.

El presente convenio colectivo, tendrá una duración de tres años, estando vigente, por lo tanto, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto antes de los tres meses últimos del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.

Art. 5. *Ámbito territorial.*—Las disposiciones del presente convenio colectivo tendrán imperatividad y eficacia generales en toda la Comunidad de Madrid.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—El articulado del presente convenio forma un conjunto unitario. No serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Capítulo II

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 7. *Jornada.*—La jornada máxima de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 1.775 horas anuales de trabajo efectivo.

La empresa mantendrá los horarios de trabajo y el régimen de distribución que venían desarrollando los empleados a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Art. 8. *Comisión paritaria.*

Composición.—La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros en representación de cada una de las partes firmantes del presente convenio.

Funciones.—Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- a) La interpretación del convenio colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento del convenio.

Se requerirá la intervención de la comisión paritaria, con carácter preceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del convenio colectivo.

Procedimiento de actuación.—La comisión paritaria se reunirá a petición de una de las partes para tratar asuntos de su competencia dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. De cada sesión se levantará acta.

Art. 9. *Horas extraordinarias.*—El cálculo del importe de las horas extraordinarias se efectuará con arreglo a la normativa vigente, teniendo en cuenta las siguientes normas:

1. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años.
2. Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.
3. No se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Al margen de lo señalado en el apartado anterior, el número de horas extraordinarias no podrá ser superior al establecido legalmente en cada momento.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente.
6. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período nocturno.
7. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Art. 10. *Vacaciones anuales.*—1. El personal afectado por este convenio tendrá derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de veinticinco días hábiles, sea cual fuere su nivel. A estos efectos los sábados se considerarán no hábiles.

El personal contratado deberá disfrutar las vacaciones dentro de su período de contratación.

Las vacaciones se procurarán distribuir entre todos los meses del año, evitando recargar las fechas en las que se prevea que el trabajo pueda ser superior a lo normal.

Se recomienda la división de las vacaciones en dos períodos por entender que es beneficioso para los empleados y la entidad.

Como excepción y por causas debidamente justificadas se admitirá la división en más de dos períodos o de algún día suelto, siempre que estos no correspondan a puentes o fechas en las que las cargas de trabajo sean elevadas.

Los calendarios de vacaciones serán confeccionados por los responsables inmediatos, asegurando el servicio, siendo supervisados, en su caso, por la Dirección de la empresa.

2. El período hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

La entidad establecerá el cuadro del personal cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender los deseos de aquel; en los turnos de vacaciones, los empleados con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares y dentro de esta situación, o si no hubiera empleados en ella, se resolverá la preferencia, dentro del nivel, a favor de quienes tengan mayor antigüedad en la entidad.

La preferencia a favor de los empleados con responsabilidades familiares no implica la elección de un turno determinado sino, únicamente, que sus vacaciones se disfruten dentro de los límites del período de vacaciones escolares; respetando este requisito, la elección del turno concreto dentro de dicho período se resolverá en favor de la mayor antigüedad en la entidad dentro de cada nivel, aunque los empleados solicitantes no tengan responsabilidades familiares.

La edad de escolarización de los hijos a cargo de empleados será de tres a dieciocho años, considerando ambos límites cuando se produzcan dentro del año natural en el que se disfrutaran las vacaciones. A estos efectos, se considerarán los estudios oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación.

La elección del primer período vacacional se realizará por todos los empleados afectados, con arreglo a lo establecido en el presente artículo, siguiendo el mismo orden para solicitar el segundo.

3. El personal conocerá las fechas en que le corresponda las vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de su disfrute; si no existiere acuerdo entre las partes, la jurisdicción competente, de conformidad con el procedimiento establecido al efecto, fijará la fecha que corresponda.

Cumplido el preaviso de dos meses de antelación a que se refiere el párrafo anterior, el acuerdo sobre el calendario de vacaciones será ejecutivo, no suspendiéndose esta ejecutividad por el solo anuncio de la intención de reclamar ante la jurisdicción competente, ni por interposición de la demanda ante ella, sino solamente por sentencia en contrario.

Art. 11. *Permisos.*—1. El empleado, 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.
- b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijos y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. En este caso, cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará dos días naturales.
- c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) 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 esta disponga en cuanto a 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la entidad pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el empleado, 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 entidad.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, así como quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta primer grado de consanguinidad o afinidad por las mismas razones y con los mismos requisitos.

En estos supuestos se facilitará el acceso a las actividades formativas.

2. En el cómputo de los días en los que se podrá disfrutar de los permisos contemplados en el presente artículo, no se incluirá el día en que se produzca la circunstancia que lo motive, sin perjuicio del derecho del empleado a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración ese día. Si ese día fuera viernes, el empleado podrá ausentarse del trabajo el lunes siguiente.

3. Sin perjuicio del apartado anterior, la entidad podrá conceder en casos extraordinarios y debidamente acreditados permisos por el número de días necesarios, previo aviso y justificación, siempre que no excedan de diez al año.

Art. 12. *Permisos sin sueldo.*—En casos extraordinarios y debidamente justificados, la empresa podrá conceder permisos sin sueldo por un máximo de seis meses. El empleado deberá formular su solicitud a la empresa con un mínimo de siete días de antelación a la fecha de comienzo del permiso solicitado. Este podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Dentro de los supuestos a los que se refiere el primer párrafo de este artículo, al personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa, y que lo solicite, se le concederán los permisos no retribuidos que se relacionan a continuación:

- a) De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- b) De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas. En los dos supuestos anteriores se facilitará el acceso a las actividades formativas.
- c) Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.

Capítulo III

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Art. 13. *Permiso por lactancia.*—1. Las empleadas que por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

2. Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad, más cinco días hábiles, sin posibilidad de acumulación a los anteriores, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo a contar desde la fecha de nacimiento de este.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen, y siempre que aquel que lo elija haya disfrutado de, al menos, una parte del permiso por maternidad/paternidad.

Art. 14. *Protección contra la violencia de género.*—1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período, la víctima podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Art. 15. *Prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo.*—La entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

Capítulo IV

Excedencias

Art. 16. *Excedencias.*—1. Excedencia voluntaria: El personal con más de un año de servicio puede pedir la excedencia por plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En el plazo de un mes la entidad resolverá sobre su concesión, que deberá efectuarla siempre que se trate de terminación de estudios, exigencias familiares de ineludible cumplimiento y otras causas análogas. Se concederá sin derecho a sueldo ni a indemnización alguna, y no podrá utilizarse para pasar prestar servicios en otra empresa de la misma actividad o análoga; si así lo hicieren perderán sus derechos de reingreso. En casos debidamente justificados, la entidad concederá prórrogas por períodos mínimos de seis meses, sin que la excedencia inicial concedida y sus posibles prórrogas rebasen, en conjunto, los cinco años. Estas prórrogas deberán ser solicitadas, al menos, con quince días de antelación al término del disfrute de la excedencia inicial o de sus prórrogas. Este derecho solo podrá ser ejercitado por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los excedentes voluntarios deberán solicitar el reingreso en el último mes del plazo de duración de su excedencia y los que no lo hagan perderán todos sus derechos.

El empleado excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en la vacante de funciones iguales o similares a las suyas que hubiera o se produjera en la entidad.

El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

Excedencia forzosa: Se concederán excedencias forzosas sin derecho a sueldo ni indemnización alguna, para los empleados que fueren designados o elegidos para cargos públicos que imposibiliten la asistencia al trabajo. La duración de esta excedencia será exigida por el desempeño del cargo que la motiva, reintegrándose al final de la misma al puesto que tenía con anterioridad, si bien deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El tiempo de excedencia forzosa computará en orden a la antigüedad.

Excedencia por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si más de un trabajador de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En este supuesto de excedencia, el empleado conservará durante el primer año de excedencia el derecho a la ayuda de guardería o a la ayuda para la formación de hijos de empleados.

4. Excedencia por cuidado de familiares: Tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

5. Excedencia formativa: Los trabajadores con al menos dos años de prestación de servicios activos acreditados en la empresa tendrán derecho a una excedencia de hasta un máximo de un año de duración para la realización de estudios superiores, master o doctorados, relacionados con las actividades formativas que dan derecho a la ayuda de estudios de empleados. En este supuesto, conservarán el derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Este derecho solo podrá ser ejercitado nuevamente por el mismo trabajador si han transcurrido siete años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 17. *Suspensión con reserva del puesto de trabajo.*—1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el número 1 del artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, excepto en las suspensiones por mutuo acuerdo de las partes y las consignadas válidamente en el contrato individual de trabajo, en las que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de invalidez permanente total o absoluta o gran invalidez, de acuerdo con las leyes vigentes sobre Seguridad Social.

3. En los supuestos de suspensión por prestación del Servicio Militar o sustitutivo, o ejercicio de cargo público representativo, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá la duración y distribución que establezca la legislación vigente.

Capítulo V

Clasificación del personal y promoción en el trabajo

Art. 18. *Naturaleza de las regulaciones del presente convenio colectivo en materia de estructura profesional.*—Al amparo de lo previsto en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores o norma que lo regule, las partes consideran que las disposiciones pactadas en el presente convenio colectivo sobre clasificación profesional constituyen un conjunto normativo unitario y completo y, en consecuencia, convienen en atribuirle la naturaleza de fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias.

Art. 19. *Grupos profesionales.*—1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

2. El personal se clasifica en dos grupos profesionales:

Grupo profesional 1.—Se integran en este grupo profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad propia de la empresa, y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivos, de coordinación, de asesoramiento

técnico o profesional, comerciales, técnicas, de gestión, o administrativas.

El empleado que se designe para realizar habitualmente las funciones de dirección departamento, o superiores, accederá, como mínimo, al nivel VII, en los términos y plazos que correspondan, conforme se especifica en este convenio.

Grupo profesional 2.—Se integran en este grupo profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, para los que no se requiera cualificación, ajenos a la actividad propia de la empresa, tales como conservación, vigilancia, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento, y otros servicios de naturaleza similar o análoga. Este personal realizará, de manera prevalente, las tareas propias de su oficio.

3. Las funciones descritas para cada grupo son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

4. Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con los grupos profesionales, se efectúe, el personal de la empresa se diferenciará, por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal:

- Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido. Los contratados a tiempo parcial pueden ser, de conformidad con los términos de su contrato, personal fijo.
- Personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo, entre otros, a los siguientes supuestos:
 - a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.
 - b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de trabajo o por razones de temporada así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
 - c) Cuando se contrate para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.
 - d) Cuando se contrate al trabajador en prácticas o para formación.
 - e) Cuando se contrate con carácter temporal trabajadores afectos a medidas favorecedoras de su colocación, como trabajadores de edad avanzada, con capacidad laboral disminuida, desempleados y trabajadores demandantes del primer empleo.

Art. 20. *Niveles retributivos.*—Dentro de cada grupo profesional existirán varios niveles retributivos, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto al nivel retributivo inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este convenio colectivo:

- a) Dentro del grupo profesional 1 existirán 13 niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XIII.
- b) Dentro del grupo profesional 2 existirán cinco niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

Art. 21. *Movilidad y polivalencia funcional.*—1. El personal de la empresa podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su Grupo Profesional, con las condiciones que se establecen en el presente convenio.

No será preciso desempeñar la totalidad de funciones que están descritas en cada grupo profesional.

2. Sin perjuicio de la polivalencia funcional determinada en el presente convenio colectivo, a los empleados que desempeñando funciones de dirección de departamentos, o superiores, dejasen de ejercer dicha función, no podrá encomendárseles, con ocasión de la finalización de dichas funciones, la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su grupo profesional, conforme a lo establecido en el presente convenio colectivo.

Art. 22. *Movilidad geográfica.*—1. Mientras permanezca vigente la regulación establecida en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 25 kilómetros desde el centro de trabajo.

Estos cambios del lugar de trabajo no se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, la entidad solo podrán trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.

3. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 25 kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

Art. 23. *Promoción y formación profesional en el trabajo.*—Los empleados tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, dentro de los que hubiere establecido en el departamento o sección a que pertenezca el empleado, si tal es el régimen instaurado en la entidad, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Capítulo VI

Ingresos y períodos de prueba

Art. 24. *Ingresos. Norma general.*—A las entidades les corresponde la facultad de elegir a su personal por razón de su especialidad, profesión u oficio, debiendo superar, además, las pruebas que, en su caso, se establezcan al efecto.

Art. 25. *Contratación.*—Transformar en indefinido cualquier contrato de naturaleza temporal una vez transcurridos más de veinticuatro meses desde la fecha de inicio de la prestación de servicios.

Art. 26. *Período de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración máxima será de nueve meses.

El empleador y el empleado están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba, el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Institución.

La situación de incapacidad temporal que afecte al empleado durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo que se reanudará a partir de la fecha de la reincorporación efectiva al trabajo.

Capítulo VII

Promoción profesional

Art. 27. *Naturaleza de las regulaciones del presente convenio colectivo en materia de promoción profesional.*—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la regulación sobre promoción y ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirá conforme a lo que establece el presente convenio colectivo.

No obstante lo anterior, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, se podrán regular o establecer sistemas de promoción profesional sustitutivos o complementarios, distintos del establecido en esta sección.

Art. 28. *Normas generales.*—1. La promoción profesional o económica dentro del sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se producirá teniendo en cuenta los criterios de experiencia, méritos y formación del trabajador, así como las facultades organizativas de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el párrafo anterior, se establecen los siguientes sistemas de promoción:

- a) Por libre designación.
- b) Por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- c) Por experiencia.

2. Los aumentos por ascenso se devengarán desde la fecha de la prestación efectiva de los servicios en el nuevo nivel.

Art. 29. *Promoción por libre designación.*—Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a un grupo profesional o nivel superior por decisión de la empresa.

Art. 30. *Promoción por experiencia dentro del grupo profesional 1.*—Dentro del grupo 1, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada nivel, del siguiente modo:

- a) El personal que tenga reconocido el nivel XIII, promocionará al nivel XII una vez transcurridos nueve meses de permanencia en el citado nivel XIII en la empresa.
- b) El personal que tenga reconocido el nivel XII, promocionará al nivel XI una vez transcurridos tres años y tres meses de permanencia en el citado nivel XII en la empresa.
- c) El personal que tenga reconocido el nivel XI, promocionará al nivel X una vez transcurridos siete años de permanencia en el citado nivel XI en la empresa.
- d) El personal que tenga reconocido el nivel X, promocionará al nivel IX una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado nivel X en la empresa.
- e) El personal que tenga reconocido el nivel IX, promocionará al nivel VIII una vez transcurridos cuatro años de permanencia en el citado nivel IX en la empresa.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa, y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Art. 31. *Promoción por experiencia dentro del grupo profesional 2.*—Dentro del grupo 2, se promocionará, computándose el tiempo de permanencia en cada nivel, del siguiente modo:

- a) El personal que tenga reconocido el nivel V, promocionará al nivel IV una vez transcurridos dos años de permanencia en el citado nivel V en la empresa.
- b) El personal que tenga reconocido el nivel IV, promocionará al nivel III una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado nivel IV en la empresa.
- c) El personal que tenga reconocido el nivel III, promocionará al nivel II una vez transcurridos tres años de permanencia en el citado nivel III en la empresa.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Los períodos de permanencia en cada uno de los niveles a los que se refiere el presente artículo, para alcanzar el superior, no se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Capítulo VIII

Retribuciones

Art. 32. *Garantía de retribuciones.*—Ningún/a trabajador/a de los afectados por este convenio colectivo podrá percibir por todos los conceptos unas retribuciones brutas anuales inferiores a las que percibía con anterioridad a la aplicación del mismo.

Si, como consecuencia de lo recogido en este acuerdo, hubiera con carácter excepcional alguna diferencia negativa, se establecerá un complemento de carácter personal que garantice el respeto al principio establecido en el párrafo anterior.

Art. 33. *Compensación y absorción.*—Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras sobre los mínimos que se vinieran satisfaciendo en la actualidad, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles.

Asimismo, los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector cualesquiera que sean su rango y origen, en el momento de comienzo de su vigencia.

Las condiciones resultantes de este convenio absorberán hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Art. 34. *Estructura retributiva.*—La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo estará constituida por los siguientes conceptos salariales:

1. Sueldo o salario base.
2. Complementos del salario base:
 - a) Antigüedad.
 - b) Complementos personales.
 - c) Complementos de puesto de trabajo.
 - d) Otros complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 35. *Salario base.*—El salario base se hará efectivo en 12 pagas ordinarias coincidentes con los meses naturales, y dos gratificaciones extraordinarias que se percibirán en los meses de julio y diciembre.

El salario base para el año 2007 es el que, por niveles retributivos, se recoge en la siguiente tabla:

NIVELES	Salario Nivel 2007 (Mensual)
<i>Grupo 1</i>	
I	2.475,49
II	2.097,18
III	1.870,52
IV	1.773,21
V	1.719,45
VI	1.665,71
VII	1.593,95
VIII	1.543,24
IX	1.466,86
X	1.401,92
XI	1.259,18
XII	1.088,38
XIII	804,75
<i>Grupo 2</i>	
I	1.355,49
II	1.288,00
III	1.219,82
IV	1.078,95
V	1.036,31

Año 2008:

1. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2007, referida a doce mensualidades, se incrementará en el Índice de Precios al Consumo (IPC) estimado por el Gobierno del Estado español para el 2008, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008.

2. Revisión salarial: En el caso de que el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2008 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 1 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2007, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2008, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2007, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2009.

Año 2009:

1. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2008, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2009, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2009.

2. Revisión salarial: En el caso de que el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 3 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2008, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exce-

so sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2009, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2008, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

Año 2010:

1. La escala salarial anual vigente a 31 de diciembre de 2009, referida a doce mensualidades, se incrementará en el IPC estimado por el Gobierno del Estado español para el 2010, con efectos a partir del 1 de enero de dicho año, y para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010.

2. Revisión salarial: En el caso de que el IPC publicado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase a 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al IPC a que se refiere el punto 5 de este artículo, sobre 31 de diciembre de 2009, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre el indicado índice, con efectos desde el 1 de enero de 2010, girando tal incremento sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2009, y sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

Art. 36. *Aumentos por antigüedad: Trienios.*—1. Devengarán trienios todos los empleados adscritos a los niveles del I al VIII del grupo profesional 1 así como los empleados adscritos a los niveles I y II del grupo profesional 2.

2. El importe anual de los trienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 4 por 100 sobre los montantes de las escalas de sueldos correspondientes al nivel respectivo.

3. Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 45 por 100 de la base sobre la que viene girando, en cada caso, el complemento personal por antigüedad.

5. El montante de estos trienios, se revalorizará conforme a los criterios establecidos para la actualización del salario base.

6. Por lo que se refiere a los nuevos sueldos en caso de ascenso, los empleados percibirán el sueldo correspondiente al nuevo nivel, más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los niveles de procedencia.

Si en el momento del ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio se le reconocerá el importe de aquella efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente al nivel de procedencia.

Art. 37. *Plus convenio.*—1. Los empleados percibirán un complemento salarial de devengo anual a satisfacer por una sola vez en el primer trimestre de cada año, en virtud de la polivalencia y la definición funcional contenida en este convenio cuyo importe total anual se integra por dos cuantías:

- a) Una cuantía lineal cuyos importes se fijan en 270 euros para 2008, 285 euros para 2009 y 300 euros para 2010.
- b) Una cuantía variable por nivel retributivo, cuyo importe se fija de conformidad con la tabla siguiente (valores a 31 de diciembre de 2007). El incremento para los años 2008, 2009 y 2010, a partir del 1 de enero de cada año, se calculará conforme a los criterios establecidos para la actualización y revisión, cuando proceda, del salario base.

Grupo 1 Niveles	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	598,26
II	503,69
III	447,02
IV	422,70
V	409,26
VI	395,81
VII	377,88
VIII	365,21
IX	346,11
X	329,88
XI	294,19

Grupo 1 Niveles	Plus Convenio variable por nivel retributivo
XII	251,49
XIII	201,19

Grupo 2 Niveles	Plus Convenio variable por nivel retributivo
I	318,27
II	301,39
III	284,35
IV	249,13
V	238,47

2. El citado complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

3. Los importes de ambas cuantías establecidos para el año 2010 se revisarán, a partir del 1 de enero del año 2011, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

Art. 38. *Plus mejora nivel.*—Los empleados durante su permanencia en los niveles XII, XI, X y IX del grupo profesional I, a partir del año 2008, percibirán un complemento salarial denominado plus mejora nivel, que será abonado en doce mensualidades, cuyo importe bruto anual se fija en las siguientes cuantías:

- Nivel XII: 1.250 euros.
- Nivel XI: 1.000 euros.
- Nivel X: 750 euros.
- Nivel IX: 500 euros

El citado complemento es determinado e invariable, no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Art. 39. *Complemento personal consolidado revisable.*—Comprenderá, en su caso, el exceso de retribución resultante como consecuencia de la integración de los conceptos de sueldo, antigüedad y los complementos de carácter fijo, periódicos y revisables que percibía el empleado a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo y los conceptos de Plus convenio previsto en el artículo 37 y plus mejora nivel previsto en el artículo 38.

Este complemento es de naturaleza personal y carácter individualizado, y será abonado en doce mensualidades. No será compensable ni absorbible con cualquier otro concepto retributivo que pueda surgir en el futuro, ya sea derivado de la aplicación de la norma convencional, pacto interno o mejora retributiva de la entidad.

El importe establecido para el año 2008, se revisará a partir del 1 de enero de 2008, conforme a los criterios que se establezcan para la actualización del salario base.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Art. 40. *Complemento personal consolidado congelado.*—Comprenderá, en su caso, el exceso de retribución resultante como consecuencia de la integración de los conceptos de Sueldo, antigüedad y los complementos de carácter fijo, periódicos y no revisables que percibía el empleado a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Este complemento es de naturaleza personal y carácter individualizado. Será abonado en doce mensualidades, es determinado e invariable (no actualizable), no siendo compensable ni absorbible con cualquier otro concepto retributivo que pueda surgir en el futuro, ya sea derivado de la aplicación de la norma convencional, pacto interno o mejora retributiva de la entidad.

Este complemento no tendrá carácter pensionable, ni se contemplará a efectos de incremento por antigüedad (trienios).

Art. 41. *Complementos de vencimiento periódico superior al mensual.*—Con ocasión de las fiestas de Navidad y en el mes de julio, todo el personal percibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, una cantidad equivalente a un sueldo mensual, que se abonará antes del día 20 del mes respectivo.

El devengo de estas pagas será semestral, de enero a junio (extra julio) y julio a diciembre (extra Navidad).

Se pueden prorratear estas pagas siempre que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Art. 42. *Proporcionalidad del devengo.*—El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el período de devengo de cada una de ellas.

Art. 43. *Conceptos no salariales.*—Los conceptos relativos a dietas, kilometraje y ayuda de estudios, no salariales de conformidad con la normativa vigente, se regulan por la normativa específica que sobre los mismos se establece en este convenio colectivo.

Dietas: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Dietas	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Dieta Completa.....	64,65	66,59	68,59
Media Dieta.....	32,32	33,29	34,29

Kilometraje: Las cuantías quedan establecidas en las siguientes cantidades:

Kilometraje	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Kilometraje.....	0,29	0,3	0,31

Capítulo IX Ayudas y anticipos

Art. 44. *Ayuda de guardería.*—1. La ayuda de guardería se percibirá por cada hijo menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento, y el último al año en que cumpla dos años.

2. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. En caso de que el nacimiento se produzca después del mes de septiembre se abonará antes del 31 de diciembre.

3. Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

4. La percepción de esta ayuda es incompatible, en el mismo período y por el mismo hijo, con la prevista como ayuda de formación para hijos de empleados, sin que en ningún caso entre las dos se superen los 25 pagos.

5. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Guardería	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Ayuda Guardería.....	750	800	850

Art. 45. *Ayudas para la formación de hijos de empleados.*—1. La ayuda se percibirá por cada uno de los hijos del empleado desde el año en que cumpla la edad de tres años hasta el año en que cumpla la edad de veinticinco años, excluyendo del cómputo para la percepción de esta ayuda aquellos hijos de empleados perceptores de rentas superiores al salario mínimo interprofesional, de las que se deducirán la ayuda alimentaria judicialmente reconocida en los supuestos de disolución matrimonial.

2. Se hará extensiva esta ayuda a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos, con los límites establecidos en el punto anterior.

3. Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento.

4. Los gastos anuales debidamente justificados, que ocasione la educación especial a minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, serán atendidos en todo caso hasta los importes señalados anteriormente y mientras esta situación sea reconocida como tal por la Seguridad Social, SEREM o por otras Instituciones dedicadas específicamente a estas atenciones.

5. La ayuda para formación regulada en el presente artículo se incrementará en un 100 por 100 si el hijo del empleado cursare estudios primarios, a partir de quinto de primaria, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual del empleado, pernoctando fuera de él.

6. Esta ayuda se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre.

7. La determinación de los importes a abonar por estos conceptos, a partir de la entrada en vigor del convenio, se llevará a cabo de la siguiente manera:

Ayuda Formación hijos de empleados	2008 (€ /año)	2009 (€ /año)	2010 (€ /año)
Régimen general.....	450	470	480
Ayuda para minusválidos.....	3.000	3.100	3.200

8. La comisión paritaria del convenio interpretará lo establecido en el presente artículo de acuerdo con las eventuales alteraciones que pudieran producirse como consecuencia de la adaptación de los estudios universitarios a los criterios establecidos en Bolonia por la Unión Europea.

Art. 46. *Ayuda para estudios de empleados.*—1. A los empleados que cursen los estudios abajo reseñados, se les abonará el 90 por 100 de los costes anuales de libros y matrícula debidamente justificados de dichos estudios, con un máximo, por ambos conceptos, de 1.800 euros anuales.

Los estudios que darán lugar al reconocimiento del derecho antes enunciado, deberán tener unos contenidos académicos vinculados con la actividad propia de la empresa o prevalentes del puesto de trabajo que el empleado desempeñe. Los estudios acogidos a esta ayuda, con las condiciones señaladas, son los siguientes:

- a) Estudios universitarios, cualquiera que sea su grado.
- b) Estudios de post-grado, ya sean oficiales o no, siempre que tengan lugar en entidades educativas de reconocido prestigio avalado por publicaciones especializadas.
- c) Estudios de segundo de Bachillerato o curso que permita el acceso a la Universidad. En este caso la ayuda de estudios podrá ser sustituida por la ayuda para formación de hijos de empleados.

Se citan, a modo de ejemplo y para orientación sobre los contenidos académicos a los que se refiere el apartado anterior los siguientes: Derecho, Ciencias Económicas, Ciencias Empresariales, Dirección de Empresas, Marketing, Informática, Ingenierías, Relaciones Laborales, Ciencias del Trabajo, Psicología y Sociología.

2. Condiciones para percibir la ayuda:

- a) Acreditar en todos los casos de manera fehaciente, a juicio discrecional de la empresa, el hecho de recibir formación docente.
- b) Cuando sea beneficiario de cualquier sistema de becas, la empresa solamente está obligada a abonar las diferencias entre la cuantía de las mismas y las que le correspondiera abonar de acuerdo con este convenio colectivo.

3. Forma de pago: La ayuda para estudios de empleados se percibirá en su totalidad en el primer trimestre del curso escolar, previa justificación.

4. Pérdida del derecho a la ayuda económica para estudios: La pérdida de tres cursos alternos dará lugar a la supresión definitiva de la ayuda económica, salvo causas justificadas de fuerza mayor. La pérdida de un curso en dos años consecutivos dará lugar a la supresión de la ayuda, salvo causa justificada de fuerza mayor, reanudán-

dose la ayuda a la aprobación del curso. La supresión será definitiva, caso de repetirse el mismo supuesto que dio origen a la pérdida temporal de la ayuda.

En los casos de segundo de Bachillerato, ingresos en Escuelas Especiales y Universidades, será potestativo de la empresa ampliar al doble los plazos anteriormente marcados.

5. La comisión paritaria del convenio interpretará lo establecido en el presente artículo de acuerdo con las eventuales alteraciones que pudieran producirse como consecuencia de la adaptación de los estudios universitarios a los criterios establecidos en Bolonia por la Unión Europea.

Art. 47. *Anticipos.*—1. Anticipos sociales: Se concederán a su personal anticipos reintegrables sin interés, con objeto de atender necesidades perentorias, plenamente justificadas.

Los motivos de los anticipos se clasifican y especifican del modo siguiente:

- a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los familiares a su cargo.
- b) Gastos originados con ocasión de contraer matrimonio.
- c) Circunstancias críticas familiares.
- d) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.
- e) Siniestros tales como incendios, robos, etcétera, que causen daños en la vivienda permanente o en los bienes de uso necesario.
- f) Adopción de hijos.
- g) Gastos derivados de ser víctima de violencia de género.
- h) Gastos ocasionados para cubrir necesidades asistenciales de familiares dependientes.
- i) Cualquier otra situación análoga, así como aquellas otras cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general plenamente justificadas.

La cuantía no será superior a seis mensualidades, computados todos los conceptos que integran la nómina y referidos al mes en que se promueve la solicitud. Si el empleado de que se trate opta por menor importe total resultante de aquellas, obtendrá la cantidad que el mismo señale.

En cuanto a la amortización, se efectuará mediante la entrega mensual del 10 por 100 de sus haberes.

2. Anticipo mensual: Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, los empleados y con su autorización sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Capítulo X

Previsión social

Art. 48. *Control médico.*—La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o incapacidad del empleado alegado por este para justificar ausencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico designado por la institución. La negativa del empleado a dicho reconocimiento determinará la suspensión de beneficios económicos a cargo de la compañía para dichas situaciones.

Art. 49. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal, maternidad o paternidad.*—Durante la situación de incapacidad temporal, maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo y mientras dure dicha circunstancia, la empresa abonará a su personal la diferencia entre la prestación que reciba del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución salarial que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente, sin que esta obligación pueda prolongarse más de dieciocho meses y siempre que aquel cumpla con las revisiones médicas y otros requerimientos de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

En ningún caso el abono del complemento a cargo de la empresa durante estas situaciones podrá suponer para el empleado percepciones en su conjunto superiores a las que les corresponderían de estar prestando servicios normalmente.

En los supuestos en que la declaración de incapacidad permanente tenga efectos retroactivos se podrá reclamar o compensar por la empresa el pago realizado en exceso por la empresa a través de la liquidación por extinción del contrato o cualquier otra vía, con objeto de evitar una duplicidad de pagos por el mismo período.

Art. 50. *Seguro de vida.*—La empresa concertará un seguro colectivo de vida para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 18.000 euros, sin distinción de niveles, para las coberturas de muerte e invalidez permanente.

La prima será un 50 por 100 a cargo de la empresa y el otro 50 por 100 a cargo del asegurado.

Art. 51. *Seguro de accidentes por desplazamientos del personal en comisión de servicio.*—La empresa contratará un seguro que cubra los accidentes del personal en sus desplazamientos en comisión de servicio durante la utilización del medio de transporte, incluyéndose los desplazamientos, para actividades que les son propias, de los miembros de las secciones sindicales y comités de empresa.

El capital asegurado será de 60.101,21 euros, siendo las garantías cubiertas la muerte por accidente y la incapacidad permanente por accidente (total y parcial).

Art. 52. *Sistema de previsión social.*—Se acuerda promover un plan de pensiones cuyas características principales serán las siguientes:

1. Plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta en el que las entidades promotoras serán las empresas del grupo “Caja Duero”.

2. El plan de pensiones será de la modalidad mixta:

- a) De aportación definida para todas las contingencias: Jubilación, incapacidad y fallecimiento.
- b) De prestación definida (prestación mínima garantizada) para las contingencias derivadas de incapacidad permanente en todos sus grados y de fallecimiento.

3. Régimen de aportaciones:

- a) Las aportaciones al plan serán efectuadas exclusivamente por el promotor del plan de pensiones.
- b) La cuantía anual de las aportaciones será del seis por ciento (6 por 100) del salario pensionable, de forma que si las aportaciones anuales realizadas a favor de cada uno de los participantes no alcanzaran la cifra de 1.500 euros a partir de 2008, el promotor del plan se compromete a realizar una aportación por la cantidad necesaria para completar y alcanzar dicha cifra.

4. Las prestaciones mínimas garantizadas se definen como:

- a) Prestación mínima garantizada de incapacidad permanente: Esta prestación consistente en una renta vitalicia, revalorizable y reversible, complementaria a la pensión de incapacidad de la Seguridad Social. El capital de cobertura equivalente a la prestación definida de incapacidad, junto con los capitales de cobertura de viudedad y orfandad de incapacitado, se financiará con los derechos consolidados del partícipe en el momento del devengo de la prestación. En caso de ser estos insuficientes, se asegurará la diferencia existente entre el capital de cobertura equivalente a la “prestación definida” y el valor de dichos derechos consolidados.
- b) Prestación mínima garantizada de fallecimiento: Esta prestación consiste en el capital equivalente a una renta vitalicia de viudedad y a una renta temporal para los huérfanos hasta la fecha en que estos cumplan veinte años de edad (o vitalicia en caso de huérfanos incapacitados), revalorizables, complementarias a la pensión de viudedad y orfandad, de la Seguridad Social. En cualquier caso esta prestación definida será como mínimo de 24.000 euros. La prestación definida de fallecimiento del partícipe, se financiará con los derechos consolidados de este en el momento del devengo de la prestación. En caso de ser estos insuficientes, se asegurará la diferencia existente entre dicha prestación definida y el valor de dichos derechos consolidados.

Se insta a los representantes de la entidad promotora y de los trabajadores a la constitución de la correspondiente comisión promotora para desarrollar el presente acuerdo y ultimar la redacción de las especificaciones del plan de pensiones.

Capítulo XI

Faltas y sanciones

Art. 53. *Faltas del empleado.*—1. Son faltas del empleado todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente convenio colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual; ello no obstante, a título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves y muy graves.

2. Faltas leves. Son leves:

- a) Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.
- b) Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- c) Las indiscreciones no dañosas.

3. Faltas graves. Son graves:

- a) Las de asistencia injustificadas y no repetidas.
- b) La retención, no autorizada debidamente por el superior jerárquico correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.
- c) La ocultación al superior jerárquico respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.
- d) Las de negligencia o descuido cuando originan perjuicios irreparables para los intereses de la entidad o den lugar a protestas o reclamaciones del público o pérdida de clientes, siempre que estén justificadas, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpaado.
- e) La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la entidad.
- f) La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Faltas muy graves. Son muy graves:

- a) Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la entidad, así como a los clientes, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.
- d) La transgresión de la buena fe contractual.
- e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- g) El abandono de destino.
- h) El fraude.
- i) El abuso de confianza respecto de la entidad o de los clientes.
- j) Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución.
- k) Aceptar remuneraciones o promesas, hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicio de la entidad.
- l) Violación del secreto profesional.
- m) Asistencia habitual a lugares donde se juegue metálico o se crucen apuestas participando en ellas.
- n) La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los responsables encargados de perseguir su esclarecimiento.
- o) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- p) La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Art. 54. *Abuso de autoridad.*—El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del director general de la entidad, ordenando este la instrucción del oportuno expediente.

Art. 55. *Acoso sexual en el trabajo.*—El acoso sexual en el trabajo será considerado como falta laboral muy grave, y será sancionado atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso.

Art. 56. *Potestad disciplinaria.*—1. La potestad disciplinaria corresponde a la entidad.

2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas, en:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación escrita.
- b) Por faltas graves: Traslado forzoso; suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años, para ascender a nivel superior.
- c) Por faltas muy graves: Pérdida total de la antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de nivel; pérdida del nivel, con descenso al inmediatamente infe-

rior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

Se impondrá siempre la de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación, violación del secreto profesional con perjuicio notorio, abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la entidad o de sus clientes, así como las tipificadas en los apartados 4.j) y 4.k) artículo 53 del presente convenio colectivo y la reincidencia en faltas muy graves.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado a la entidad, así como de pasar el tanto de culpa a los tribunales, cuando la falta cometida pueda ser constitutiva de delito, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Art. 57. *Procedimiento sancionador.*—1. Normas generales: En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación.

2. En los supuestos causantes de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, la entidad dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, siempre que no se perjudiquen los plazos establecidos en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación y no se produzca preclusividad.

3. Delegados de personal y miembros del comité de empresa: En materia de imposición de sanciones a los delegados de personal y miembros del comité de empresa, se respetarán las garantías establecidas en las normas laborales y procesales vigentes que sean de aplicación.

Art. 58. *Prescripción.*—La prescripción de faltas laborales del empleado tendrá lugar: Para las faltas leves a los diez días, para las graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Institución tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas se cancelarán en los plazos siguientes: En las faltas leves a los dos años, en las graves a los cuatro años y en las muy graves a los ocho años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado, pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo previo expediente especial instruido por la compañía a petición del interesado. La cancelación no afectará a las consecuencias de todo orden a que dio lugar la sanción.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Sustitución del anterior sistema de clasificación profesional por el nuevo sistema establecido en el presente convenio

1. Para los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, será de aplicación el sistema de clasificación regulado en el mismo, quedando derogado y sustituido el precedente.

La efectividad del nuevo sistema de clasificación se producirá en el momento en que se realice la transposición de los anteriores grupos y categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2008.

2. La transposición desde el anterior al nuevo sistema de clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta:

Clasificación Anterior	Nueva Clasificación
Categoría	Nivel Transposición
Oficial Segunda	XI
Titulado Grado Superior	XII
Oficial De 2ª	XII

En el caso de las categorías, grupos o niveles no previstas en el anterior convenio colectivo sectorial que era de aplicación, la equiparación se producirá al grupo y nivel retributivo que corresponda de acuerdo con el salario base inicial en base 14 pagas (salario base × número de pagas/14).

3. La antigüedad que se aplicará al nivel de transposición será la siguiente:

- a) Niveles I al VIII: Se considerará como antigüedad en el nivel la fecha de transposición.
- b) Niveles IX a XIII: Se reconocerá la antigüedad en la categoría/nivel de origen a efectos de ascensos por antigüedad, de la siguiente forma:

Transposición nivel XII		
Antigüedad inicial	Nivel transposición	Antigüedad en el nivel de transposición
<4 años	XII	Antigüedad en la categoría
>4 años y < 11 años	XI	Antigüedad en la categoría menos cuatro años
> 11 años	X	Antigüedad categoría menos once años

Transposición nivel XI		
Antigüedad inicial	Nivel transposición	Antigüedad en el nivel de transposición
<7 años	XI	Antigüedad en la categoría
>7 años y < 11 años	X	Antigüedad en la categoría menos siete años
> 11 años	IX	Antigüedad categoría menos once años

Transposición nivel X		
Antigüedad inicial	Nivel transposición	Antigüedad en el nivel de transposición
< 4 años	X	Antigüedad en la categoría
> 4 años y < 8 años	IX	Antigüedad categoría menos cuatro años
> 8 años	VIII	Fecha transposición

4. Sin perjuicio del nivel retributivo que le corresponda a cada empleado de acuerdo con la tabla de transposición prevista en el punto segundo de este apartado, en el momento de la transposición y en función del puesto de trabajo que desempeñe el empleado, se garantizan los siguientes niveles retributivos por puesto de trabajo:

Puesto	Nivel Transposición
Director de Área	I
Responsable de Admón.. y Finanzas	II
Administrativo	XII

Segunda

Definición, características y funcionamiento de retribución pactada

Retribución bruta anual que percibirá el empleado, revisable anualmente en el mismo porcentaje que se establezca para los salarios en el convenio colectivo, y que estará integrada por todos los conceptos salariales que tenga consolidados el empleado, así como por un plus especial por la diferencia existente entre los conceptos consolidados y la cantidad anual pactada. Dicho plus será percibido en concepto de mejora voluntaria, de naturaleza discrecional y “ad personam”, siendo compensable y absorbible con cualquier otro concepto retributivo que pueda surgir en el futuro, ya sea derivado de la aplicación de la norma convencional, pacto interno o mejora retributiva de la entidad, así como por los incrementos derivados de cumplimiento de trienios o ascenso de categoría profesional, y será abonado en las doce mensualidades ordinarias.

Tercera

Definición, características y funcionamiento de complemento personal no consolidable

Complemento de naturaleza personal y carácter individualizado. Este complemento será abonado en doce mensualidades, es determinado e invariable, no tiene carácter consolidable, y se percibirá únicamente mientras el empleado permanezca en el puesto objeto del nombramiento.

Los empleados que actualmente perciben este complemento lo mantendrán, conservando las características iniciales de su concesión.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

Reglas comunes para la integración

1. Salario base: La diferencia entre el salario base del nuevo sistema de clasificación en grupos profesionales y niveles retributivos y el salario base del anterior sistema será compensado por el complemento de antigüedad.

En el caso de que el complemento de antigüedad sea menor que la diferencia entre el sueldo final y el sueldo inicial, el exceso se compensará con el complemento personal consolidado revisable y en caso necesario con el complemento personal consolidado congelado.

En ningún caso la suma de salario y antigüedad inicial será inferior a la suma del nuevo salario y la antigüedad final.

2. Complemento de antigüedad: Si en el momento de la transposición el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de aquella efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente a su categoría o nivel de procedencia.

El importe inicial de antigüedad considerada a efectos de la transposición será igual a la suma de los conceptos de antigüedad final, antigüedad consolidada y el importe, en su caso, del trienio devengado a la fecha de la transposición.

Segunda

Día de libre disposición

Durante la vigencia de este convenio, en cada uno de los años 2008, 2009 y 2010, y como fórmula para facilitar la conciliación, se disfrutará por los empleados de un día de libre disposición.

(03/20.268/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 4 de julio de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios", Sociedad Anónima" (código número 2812222).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de febrero de 2008, 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 4 de julio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE "SOCIEDAD ESTATAL DE INFRAESTRUCTURAS Y EQUIPAMIENTOS PENITENCIARIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA"

El presidente y los delegados de Personal de la "Sociedad Estatal de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, Sociedad Anónima" (SIEPSA), de acuerdo con la legislación vigente, previo co-

nocimiento recíproco de la legitimidad de las partes, y tras una amplia deliberación, suscriben el presente convenio colectivo.

Capítulo I

Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio será de aplicación exclusiva al personal contratado que preste sus servicios en "SIEPSA", cualquiera que sea su lugar de trabajo, excepto personal con contrato de alta dirección.

Art. 2. *Vigencia.*—El presente convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Art. 3. *Duración y prórroga.*—Una vez finalizada su vigencia, el convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir de cada 31 de diciembre, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

La representación que formule la denuncia deberá acompañar a esta la propuesta que contenga los puntos a negociar.

Art. 4. *Vinculación.*—En lo no pactado en el presente convenio serán de aplicación: El Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos. El calendario laboral será el correspondiente al de la Comunidad de Madrid.

Art. 5. *Marco de acuerdos.*—Los acuerdos y resoluciones que, de común acuerdo, adopten los delegados de Personal y la empresa, durante la vigencia del presente convenio y hasta la firma de uno nuevo, complementarán el texto articulado del presente convenio con igual fuerza vinculante, incorporándose a todos los efectos como parte integrante del contenido del mismo, quedando salvaguardados los derechos adquiridos derivados del presente convenio.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria para conocer y, en su caso, resolver cuantas cuestiones se susciten en la aplicación e interpretación del presente convenio, comprometiéndose ambas partes a intentar solucionar en el seno de la comisión cualquier discrepancia.

La comisión estará compuesta por los delegados de Personal, como representantes de los trabajadores y por la representación que designe la Empresa, siendo su funcionamiento paritario. Serán funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación y desarrollo de lo establecido en el convenio.

Las funciones o actividades de esta comisión no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de la jurisdicción competente, de acuerdo con la normativa vigente.

Art. 7. *Contratos.*—La empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores y, en su caso, a las secciones sindicales que reúnan las condiciones que estipula la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la copia básica de todos aquellos contratos de trabajo del personal sujeto a este convenio, en los términos legalmente previstos.

Capítulo II

Previsión de riesgos y salud laboral

Art. 8. *Prevención de riesgos y salud laboral.*—En esta materia se aplicará lo establecido en la legislación vigente y en el Convenio del Sector de Oficinas y Despachos.

Los reconocimientos médicos tendrán periodicidad anual.

Capítulo III

Jornada, horario, vacaciones, permisos, festivos, etcétera

Art. 9. *Jornada de trabajo.*—Queda establecida en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo repartidas de lunes a viernes, excepto en los períodos de jornada intensiva.

La jornada intensiva será de treinta y cinco horas semanales repartidas de lunes a viernes y se disfrutará entre los períodos comprendidos entre el primer lunes de junio y el penúltimo viernes de septiembre, y la primera y última semana de cada uno de los años de vigencia del convenio.

A petición de los trabajadores se podrá reducir la jornada laboral voluntariamente, según lo establecido en el artículo 23.6 del Conve-