

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Art. 50. *Reducción de jornada por la custodia y guarda legal, así como por el cuidado de menores de hasta doce años de edad.*—Ambas partes aquí contratantes deciden ampliar hasta la edad de los doce años cumplidos, el derecho de los empleados de la Fundación, a la reducción de jornada, para la atención de menores, de ellos dependientes.

El máximo de jornada a reducir será de un medio de la jornada y el mínimo de un octavo de la jornada. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, si ambos fueren empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza.

Art. 51. *Descanso generalizado del personal en los días 24 ó 31 de diciembre.*—Con carácter general, se establece el derecho indiscriminado al descanso durante los días 24 ó 31 de diciembre de todos y cada uno de los empleados sujetos al ámbito personal del presente convenio colectivo. De modo que, a su elección, y según las necesidades del servicio, todo el personal descansará uno de ambos días. No acumulativamente los dos.

Este derecho lo será, por supuesto, en cuanto a su ejercicio, sin menoscabo alguno del pleno y normal funcionamiento de las distintas áreas, servicios, o departamentos de la Fundación, que en los citados días requieran, por sus especiales características, seguir funcionando normalmente, como cualesquiera otros días del año.

TÍTULO UNDÉCIMO

Beneficios sociales

Art. 52. *Fondo social.*—Se crea un fondo social en beneficio de los empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, con una primera aportación empresarial global de 6.000 euros, a cargo de la dirección de la entidad.

Ambas partes se conceden un período máximo de cuatro meses, contados a partir del día mismo de la publicación de este convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, para mantener las necesarias negociaciones y conversaciones, tendentes a consensuar el texto de un reglamento, para el funcionamiento del citado Fondo Social.

Dichas negociaciones se mantendrán en el ámbito de la comisión paritaria de garantía del convenio colectivo.

Art. 53. *Ayuda por guardería.*—Se establece una ayuda por guardería de 66 euros mensuales, a percibir en 11 mensualidades, y previa justificación documental al efecto, en todo caso, para aquellos empleados, padres o madres, naturales o adoptivos que tengan hijos a su cargo y custodia hasta el comienzo del segundo ciclo de educación infantil (tres años). Su aplicación será hasta la edad mínima de escolarización. Si ambos progenitores ostentasen la condición de empleados de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza, solo uno de ellos podrá resultar beneficiario de esta ayuda.

TÍTULO DUODÉCIMO

Salud laboral

Art. 54. *Salud laboral.*—De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo y actualización de la misma, los trabajadores de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza tienen derecho a una protección eficaz en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como un deber correlativo de observar y poner en práctica las medidas que se adopten legal y reglamentariamente con el objeto de garantizar la prevención frente a los riesgos laborales.

El citado derecho supone la existencia de un recíproco deber de la Fundación Colección Thyssen Bornemisza de garantizar una protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, para cuyo cumplimiento la Entidad realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias, de acuerdo con lo dispuesto en la citada Ley y sus disposiciones de desarrollo.

El uso de vestuario y equipos de protección individual tendrá carácter obligatorio. La Fundación proporcionará al personal los equi-

pos de protección individual (EPI) adecuados para el correcto desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de las tareas a realizar sean necesarios. Los EPI estarán en perfecto estado de conservación y se adaptarán a las condiciones físicas del trabajador.

Los derechos de información, consulta y participación en materia preventiva, así como de vigilancia del estado de salud de los trabajadores, serán ejecutados, en forma consensuada y en los términos previstos en la citada Ley, por el comité de empresa y por la dirección de la entidad.

La Fundación Colección Thyssen Bornemisza vigilará la prevención de los riesgos laborales mediante la evaluación inicial de los mismos y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de dichos trabajadores, con las especialidades que se recogen en la normativa aplicable antes citada.

La Fundación Colección Thyssen Bornemisza garantizará una formación práctica y adecuada en estas materias a todos los trabajadores, con especial atención en la aplicación de nuevas técnicas, equipos o materiales que puedan ocasionar riesgos para el trabajador, sus compañeros o terceros. Facilitará, asimismo, los oportunos medios y equipos de protección personal para cada actividad, participando el comité de seguridad y salud en la determinación de los criterios para establecer las dotaciones necesarias.

La Fundación Colección Thyssen Bornemisza cuenta con un comité de seguridad y salud establecido conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO DECIMOTERCERO

Solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales

Art. 55. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales.*—Se establece como procedimiento previo para el válido acceso a cualesquiera actuaciones judiciales en materia de conflictos colectivos el acudir con carácter inexcusable, y como requisito de procedibilidad, a la intervención de la comisión de garantía del presente convenio.

Dicho requisito tendrá idéntica naturaleza, contenido y efectos al regulado con carácter general en el artículo 63 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba la Ley de Procedimiento Laboral, en relación con el artículo 154 del mismo texto legal; aunque sin poder, en modo alguno, entenderse que dicho requisito aquí establecido pueda considerarse sustitutorio, sino muy al contrario, acumulativo, al señalado en los indicados preceptos.

TÍTULO DECIMOCUARTO

Derecho supletorio

Art. 56. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

(03/31.357/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 30 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima" (Mosa Madrid y Mosa Norte), centros de ronda de Valencia, número 1; paseo de Santa María de la Cabeza, número 70; calle Erquilla, número 52; calle Sinesio Delgado número 48, y calle Cardenal Herrera Oria, número 63 (código número 2802182).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima" (Mosa Madrid y Mosa Norte) (en los centros referenciados), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de julio 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 noviem-

bre, 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 30 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “HISPANOMOCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA” (MOSA MADRID Y MOSA NORTE), PACTADO ENTRE LA EMPRESA Y LA REPRESENTACIÓN SOCIAL DE LA MISMA

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas del convenio colectivo se aplicarán a la empresa “Hispanomoción, Sociedad Anónima” (Mosa Madrid y Mosa Norte), a partir de la fecha de su entrada en vigor (1 de enero de 2008). El presente convenio afectará a los centros de trabajo sitos en la provincia de Madrid, de ronda de Valencia, número 1; paseo de Santa María de la Cabeza, número 70; calle Ercilla, número 52; calle Sinesio Delgado, número 48, y calle Cardenal Herrera Oria, número 63.

Art. 2. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la empresa y a los que ingresen en ella durante su vigencia en los centros de trabajo definidos en el artículo anterior. Quedan expresamente excluidos del presente convenio los que ejerzan en la empresa funciones de alto gobierno, alto consejo o alta dirección.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El ámbito temporal del presente convenio será de cuatro años de duración a partir del día 1 de enero de 2008, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.

En el caso de que el convenio se prorrogara tácitamente, en los casos previstos en la Ley, lo será por un año, incrementándose automáticamente los salarios establecidos en el mismo porcentaje que indique el índice de precios al consumo del Instituto Nacional de Estadística y siempre en unidades enteras redondeando a la unidad superior.

El inicio de las negociaciones del próximo convenio se efectuará en el primer trimestre del año.

Art. 4. *Denuncia y prórroga del convenio.*—En cuanto a la forma y contenido del presente convenio, y según lo establecido en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan que el plazo máximo para la denuncia del presente convenio será el día 30 de noviembre del año 2011, y dentro de ese plazo cualquiera de las partes podrá efectuar la denuncia a la parte contraria y posterior comunicación a la autoridad competente.

Art. 5. *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones de trabajo fijadas en el presente convenio tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud, serán nulas o no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador, sin que el convenio pueda limitar o disminuir en ningún caso situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las mejoras económicas y de trabajo individuales que se implantan en el presente convenio, así como las voluntarias que estén establecidas o que se establezcan en lo sucesivo, podrán ser compensadas y absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales solo tendrán eficacia práctica si superasen el nivel del convenio.

Con independencia de los conceptos retributivos de las tablas salariales, la empresa se compromete a mantener las mejoras salariales no absorbidas concedidas al personal afectado de la plantilla.

Art. 6. *Designación de la comisión paritaria.*—Se crea una comisión paritaria de seis personas, compuesta por tres miembros en representación de cada parte, prevista en el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que es elegida entre

los que integran la comisión deliberadora del convenio colectivo y que deberá ser convocada obligatoriamente cuando surjan problemas de interpretación o aplicación del mismo.

Una vez solicitada la reunión de la comisión paritaria por una de las partes, esta se reunirá en el plazo máximo de un mes, salvo imposibilidad de una de las partes, lo que dará lugar a la fijación de otra fecha, teniendo que celebrarse como máximo en los diez días laborales siguientes sobre el mes establecido.

Art. 7. *Unidad de convenio.*—El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

De conformidad con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio pactado debe aplicarse con exclusividad de cualquier otro.

Art. 8. *Desarrollo social sostenible.*—En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente convenio colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

Art. 9. *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional que se establece en el presente convenio tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El encuadramiento profesional del presente convenio colectivo se estructura sobre la base de cinco grupos profesionales, a los que se asimilan las categorías profesionales, en función de los criterios de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

Grupo profesional I

Competencias requeridas.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su ámbito profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Gerente.
- Jefe de departamento.
- Titulado superior.
- Titulado medio.

Grupo profesional II

Competencias requeridas.—Son trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan funciones con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación personal, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor.

Formación.—Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de sección.
- Vendedor.
- Oficial de primera especialista.

Grupo profesional III

Competencias requeridas.—Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación.— Formación básica o media, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial de primera de taller.
- Oficial de primera administrativo.
- Dependiente mayor.

Grupo profesional IV

Competencias requeridas.—Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. Puede requerir esfuerzo físico, con conocimientos elementales y que puede necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación.—Niveles básicos obligatorios y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial de segunda de taller.
- Dependiente.
- Oficial de segunda administrativo.

Grupo profesional V

Competencias requeridas.—Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación.—Niveles básicos de formación reglada.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial de tercera de taller.
- Auxiliar administrativo.
- Ayudante dependiente.
- Mozo.
- Subalterno.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias*.—Se pacta el pago de cuatro gratificaciones trimestrales extraordinarias en los mismos conceptos e importes retributivos que para cada caso fijan las tablas salariales, más antigüedad consolidada, en su caso.

Estas gratificaciones serán pagadas el 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 30 de noviembre.

A partir del año 2009, en lugar de las cuatro pagas referidas anteriormente el personal percibirá dos pagas extraordinarias, en fechas 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas el importe del salario convenio. El devengo de las mismas será por semestre natural.

Los trabajadores que en el momento de su abono no llevasen un año de servicio en la empresa, las percibirán de forma proporcional al tiempo trabajado, y los que dejasen la empresa antes de cumplir el año de servicio tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso en la empresa.

Art. 11. *Prima de asistencia*.—Se establece una prima de asistencia por importe de 13,29 euros mensuales en doce mensualidades con el objeto de incentivar la asistencia al trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

1. El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes percibirá esta prima. No tienen consideración de ausencias a estos efectos:

- Las vacaciones.
- Permisos retribuidos establecidos en el convenio.
- Las ausencias motivadas por accidente de trabajo, excepto los “in itinere”.

En consecuencia, cualquier ausencia al trabajo que no esté incluida en alguno de los supuestos anteriores, determinará que no se perciba la prima de asistencia en el mes de que se trate.

2. La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en plantilla.

3. Para los trabajadores a tiempo parcial la prima mensual se calculará prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Art. 12. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo efectivo será de 1.796 horas en 2008, de 1.788 horas en 2009 y 2010, y de 1.780 horas en 2011, en cómputo global y anual. Se declaran festivos en su totalidad, abonables y no recuperables, los días Jueves, Viernes y Sábado Santo, y el 24 y 31 de diciembre.

Los horarios de trabajo se recogerán en el calendario laboral, que será publicado en el tablón de anuncios a comienzos de año, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Sobre el horario de entrada se da un margen de cinco minutos y, por tanto, la llegada durante los mismos se considerará puntual y dentro del horario.

El personal que tiene jornada continuada tendrá derecho a un cuarto de hora a efectos de bocadillo. El citado tiempo será considerado como si fuera efectivamente trabajado a todos los efectos.

Igualmente se otorga un día de permiso abonable y no recuperable, de libre disposición en el transcurso del año. El citado día no se podrá disfrutar el día inmediato anterior ni posterior a las vacaciones de verano ni de Semana Santa.

Art. 13. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales para todos los que lleven un año en la empresa. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdo en contrario de ambas partes.

En caso de que por necesidades de la empresa no puedan disfrutarse los treinta días naturales ininterrumpidamente, se disfrutarán veintidós días laborables en dos períodos.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones, serán preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos que no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán un tiempo proporcional al tiempo de trabajo.

Dos meses antes del disfrute de las vacaciones se conocerá el calendario de las mismas.

Art. 14. *Ceses*.—El personal que se proponga cesar en el servicio de la empresa, lo comunicará a la misma con quince días de anticipación, por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de avisar con la citada anticipación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada uno de retrasos en el aviso. Estas cantidades, así como las obtenidas por la retención al personal sancionado, se destinarán a un fondo social cuya administración corresponderá al comité de empresa.

Art. 15. *Capacidad disminuida*.

a) Los trabajadores afectados de capacidad disminuida reconocida por un organismo oficial, podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etcétera, experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

La asignación de estos puestos será por la empresa, previa notificación al comité de empresa.

b) Los trabajadores afectados de incapacidad total por accidente laboral serán aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por convenio, pactos, etcétera, experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

La asignación de estos puestos será por la empresa, previa notificación al comité de empresa.

Art. 16. *Situación de incapacidad temporal*.—1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la empresa en los tres días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

- Del primer al tercer día se abonará: El 100 por 100 de la retribución que según este convenio perciba el trabajador.
- A partir del cuarto día y hasta el período máximo de doce meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100 por 100 de la retribución total que en el mes anterior a la fecha de baja perciba el trabajador (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, prima de asistencia, conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables). Este complemento podrá ampliarse hasta los dieciocho meses, siempre que se obtenga un informe favorable de la entidad gestora competente de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes.

No obstante, en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la misma, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

2. IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas de la mutua de accidentes de trabajo, se le completará el porcentaje establecido según Ley hasta alcanzar desde el primer día de baja el 100 por 100 de la retribución total correspondiente al mes anterior al de la baja (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, prima de asistencia, conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

No obstante lo anterior, en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la mutua de accidentes, se retirará el abono del citado complemento.

Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de los mismos, se procederá a la revisión de este artículo.

Art. 17. *Contratación*.—Se acuerda la aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid en lo relativo a la duración máxima del contrato eventual, conforme a lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 18. *Período de prueba*.—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Tres meses.
- Grupo III: Dos meses.
- Grupos IV y V: Un mes.

Durante estos períodos, tanto el trabajador como la empresa podrán proceder a la resolución del contrato sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito.

El período de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 19. *Permisos retribuidos*.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disfrutar con derecho a remuneración de los siguientes permisos:

- Por matrimonio: Quince días naturales.
- Por nacimiento o adopción de hijo: Dos días laborables.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de la pareja de hecho del trabajador, siempre que este acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el Registro Oficial correspondiente: Dos días naturales, o cuatro días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
- Por cambio de domicilio: Un día laborable.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Para los permisos no especificados anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos conforme lo

establecido en los artículos 22 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.

- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo.

En caso de acumulación, este permiso se ejercitará en un solo período, inmediatamente después de la situación de baja por maternidad, en su caso, y las vacaciones, y sin solución de continuidad respecto de esta situación. Para poder acogerse a esta opción la trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la empresa, como mínimo, quince días antes de finalizar la baja maternal.

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

Art. 20. *Prestaciones sociales*.—Se abonarán por parte de la empresa las siguientes prestaciones sociales:

- Por matrimonio: Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán 141,61 euros en concepto de premio por nupcialidad.
- Por nacimiento de hijos: Los trabajadores en los que se produzca el nacimiento de un hijo o adopción percibirán 141,61 euros en concepto de natalidad.
- Premio de jubilación: La empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los sesenta y cinco años, que se regule por el reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho reglamento que para el año 2008 se concretan en 171,78 euros y 129,21 euros, según los casos, se actualizarán anualmente, de acuerdo con el porcentaje de incremento salarial y revisión a que hubiere lugar, en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

El sistema recogido en el párrafo anterior se aplicará a los trabajadores de nuevo ingreso. El personal con contrato indefinido, iniciado con anterioridad al 1 de enero de 2008, conservará su antiguo derecho, tal y como se recoge en el acta correspondiente.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como premio por jubilación si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su sesenta y cinco aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

- Ayuda a discapacitados: Aquellos productores que tengan descendientes o ascendientes discapacitados (disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales) de cualquier calificación que de ellos dependan, se les abonará 188,95 euros mensuales por cada uno de ellos.

- Seguro de vida: La empresa establece un seguro colectivo de vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 euros para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la empresa (jefes de departamento) y de 18.030,36 euros para el resto del personal.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos siguientes:

- Muerte natural o incapacidad permanente derivadas de enfermedad: Abono del capital asegurado.
- Muerte o incapacidad permanente derivadas de accidente: Abono del capital asegurado más un capital complementario de 27.045,54 euros.

En el concepto de incapacidad permanente, queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Adicionalmente, la empresa cubrirá mediante un seguro complementario de accidentes, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente por un importe adicional de 38.182,26 euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80 por 100 de la jornada fijada en el artículo 12 de este convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

En el supuesto de incapacidad permanente total, la cobertura asegurada se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

Los capitales asegurados se actualizarán anualmente en el porcentaje de incremento salarial y revisión salarial a que hubiere lugar, en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2002 disfrutaran de capitales superiores a los previstos en este artículo, los mantendrán como derecho adquirido.

- Compra de vehículos nuevos: Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos de la marca “Peugeot” en régimen especial, con un descuento no inferior al 17 por 100 sobre el precio de venta al público, los trabajadores en plantilla con seis meses de antigüedad en el momento de la adquisición del vehículo y sus familiares directos, de acuerdo todo ello al procedimiento establecido.

En todo caso, se imputará al trabajador el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el comprador es el propio trabajador como si lo es un familiar.

Las compras de vehículos de la marca “Peugeot” que se realicen a través de “Banque PSA Finance”, gozarán de un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de seis años, para todos los empleados.

Asimismo, los vehículos de ocasión se venderán por el valor de tasación más un 5 por 100.

Art. 21. *Fondo de anticipos.*—Se establece un fondo social de anticipos en la cantidad de 13.832 euros. El valor límite del anticipo solicitado será el del importe de tres mensualidades del sueldo convenio que figura en la tabla salarial. Para casos excepcionales y previa justificación, se podrán conceder hasta un tope de seis meses del sueldo convenio.

La concesión de anticipos se canalizará a través de la comisión de anticipos del comité de empresa a la dirección, quien decidirá su concesión.

Este anticipo será reintegrado al fondo de anticipos en un plazo máximo de doce meses, prorrogable hasta dieciocho, a juicio de la comisión de anticipos y dirección de empresa, mediante descuentos mensuales en nómina.

Art. 22. *Dietas.*—Todos los trabajadores que por necesidades de la empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro donde trabajan, percibirán las siguientes dietas:

- a) 16,07 euros por día de dieta completa.
- b) 8,59 euros por media dieta.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el trabajador pernocte en su domicilio a menos que tuviera que efectuar las dos comidas principales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento superan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa tras su justificación.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas estructurales las realizadas para sustituir a un compañero enfermo o de vacaciones, las de inventario o preinventario, las necesarias para ordenar el pedido mensual de recambios y las que son necesarias para acabar un trabajo cuando el que lo inició no pueda terminarlo o para preparar el trabajo del día siguiente y aquellas que por las circunstancias del cliente (por ejemplo, cliente en tránsito) no admiten demora.

El importe abonado por hora extraordinaria se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Art. 24. *Jubilación.*—1. Jubilación ordinaria: Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación forzosa al cumplir el trabajador sesenta y cinco años de edad, excepto en el caso de que le faltara tiempo de carencia para ad-

quirir derecho a la prestación de jubilación en la Seguridad Social en el que podrá continuar en la empresa hasta completarlo.

2. Jubilación parcial: Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 29 de noviembre de 2006.

3. Jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años: Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100 por 100 de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los sesenta y cinco años, siempre que la empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado por una persona desempleada.

Será necesario, previamente al inicio del trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Art. 25. *Ascensos de categoría.*—Siempre que se produzcan vacantes y se creen nuevos puestos de trabajo de cualquier categoría, excepto los de dirección, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que ya presten sus servicios en la empresa.

Para toda clase de ascensos de categoría, excepto los de dirección, cuando se produzcan vacantes o ello fuera necesario, será preciso la intervención de la comisión de ascensos, cuya composición será de un presidente, dos vocales nombrados por la empresa y otros dos nombrados por el comité de empresa.

Se entiende en concepto de dirección a efectos de este artículo los cargos que se citan a continuación: Gerente, titulado superior, titulado medio y jefe de departamento.

La dirección de la empresa contestará a las propuestas de ascensos en el plazo de un mes.

Art. 26. *Condiciones económicas, salarios.*—Para el año 2008 regirán los sueldos convenio que figuran en la tabla salarial adjunta en el Anexo, resultado de incrementar el 3 por 100 a las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2007, teniendo el carácter de salario base y, por tanto, servirán de módulo para el cálculo de los complementos.

Ambas partes acuerdan para los años 2009, 2010 y 2011 un incremento sobre las tablas en vigor en el año 2008, 2009 y 2010, respectivamente, consistente en el IPC previsto por el Gobierno (Ley de Presupuestos) más un 0,5 por 100 adicional.

Art. 27. *Incentivos.*—Para la revisión de los sistemas de incentivos de los diferentes departamentos, se requiere informe emitido por el comité de empresa. En caso de discrepancia entre este y la empresa, se seguirá el procedimiento ante los órganos jurisdiccionales del orden social. Los sistemas de primas o incentivos que se encuentren siempre en vigor se remitirán a la comisión paritaria, la cual procederá a levantar acta.

Art. 28. *Plus transporte.*—Se establece un plus transporte para el personal en plantilla, no cotizable a la Seguridad Social, que se repartirá en once mensualidades. En la negociación de convenios sucesivos, este plus transporte se incrementará en el mismo porcentaje que para la tabla de salarios convenio se acuerde. Este plus no será absorbible ni compensado por otras mejoras.

El importe del citado plus será de 98,37 euros mensuales para todo el personal.

Art. 29. *Revisión salarial.*—Si el IPC real al 31 de diciembre de 2008 tuviera un incremento con respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2008, se procederá a reajustar en el exceso sobre el citado porcentaje las tablas salariales con efectos a partir del mes en que el IPC real haya superado dicho porcentaje.

La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en los años 2009, 2010 y 2011.

Art. 30. *Definición de las faltas.*—Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 31. *Graduación de las faltas.*—Los trabajadores y trabajadoras que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 32. *Faltas leves*.—Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art. 33. *Sanciones a las faltas leves*.—Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Art. 34. *Faltas graves*.—Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregar a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etcétera. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para sus usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art. 35. *Sanciones a las faltas graves*.—Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Art. 36. *Faltas muy graves*.—Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizada dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo anterior.
- q) La reincidencia en faltas muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Art. 37. *Sanciones a las faltas muy graves*.—Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Despido.

Art. 38. *Prescripción de las faltas*.—Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden 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.

Art. 39. *Abuso de autoridad*.—Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un preceptor legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicado/a lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal para que este tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado, este o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, según lo previsto en el artículo 6 del presente convenio.

Art. 40. *Normas supletorias*.—En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación general y a las normas supletorias.

TABLA SALARIAL 2008**Mosa Madrid y Mosa Norte**

	Salario base 16 pagas	Salario base anual	Plus Transporte 11 pagas	Prima Asistencia 12 pagas	TOTALES 2008
GRUPO PROFESIONAL I					
GERENTE	1.196,78	19.148,44	98,37	13,29	20.389,96
JEFE DEPARTAMENTO	1.180,42	18.886,74	98,37	13,29	20.128,25
TITULADO SUPERIOR	1.196,47	19.143,50	98,37	13,29	20.385,01
TITULADO MEDIO	1.091,74	17.467,81	98,37	13,29	18.709,33
GRUPO PROFESIONAL II					
JEFE DE SECCION	1.062,19	16.995,00	98,37	13,29	18.236,51
VENDEDOR	874,04	13.984,60	98,37	13,29	15.226,11
OFICIAL 1º ESPECIALISTA TALLER O RECEPCION	1.016,92	16.270,70	98,37	13,29	17.512,22
GRUPO PROFESIONAL III					
OFICIAL 1º TALLER O RECEPCION	993,70	15.899,24	98,37	13,29	17.140,76
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	1.056,74	16.907,82	98,37	13,29	18.149,33
DEPENDIENTE MAYOR	1.056,74	16.907,82	98,37	13,29	18.149,33
GRUPO PROFESIONAL IV					
OFICIAL 2º TALLER O RECEPCION	907,63	14.522,01	98,37	13,29	15.763,53
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	1.027,91	16.446,55	98,37	13,29	17.688,06
DEPENDIENTE	975,56	15.609,03	98,37	13,29	16.850,55
GRUPO PROFESIONAL V					
OFICIAL 3º TALLER O RECEPCION	838,03	13.408,46	98,37	13,29	14.649,97
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	951,28	15.220,43	98,37	13,29	16.461,95
AYUDANTE DEPENDIENTE	842,00	13.472,07	98,37	13,29	14.713,58
MOZO	830,23	13.283,70	98,37	13,29	14.525,22
SUBALTERNO	797,08	12.753,21	98,37	13,29	13.994,73

(03/32.364/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 17 de noviembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (recogida de basuras y limpieza viaria de Villanueva del Pardillo) (código número 2814261).

Examinado el texto de la revisión salarial del convenio colectivo de la empresa "Urbaser, Sociedad Anónima" (recogida de basuras y limpieza viaria de Villanueva del Pardillo), suscrita por la comisión negociadora del mismo el día 11 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 di-

cho 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 dicha revisión salarial del convenio colectivo 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 17 de noviembre de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.