

Relación de la valoración de puestos de trabajo y asignación de niveles para su incorporación al anexo III del Convenio Colectivo para la actividad de Industrias del Calzado

Código	Puesto de trabajo	Sección	Nivel
350	Control de Calidad	Mecánica	V
520	Puesto de Cabeza Máquina .	Goma-inyectado-autoclave y vulcanizado	V

9434 *RESOLUCIÓN de 30 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del grupo de empresas integrado por las sociedades «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima», y la «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del grupo de empresas integrado por las sociedades «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima», y la «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima» (número de código: 9011713) que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por las citadas sociedades, en representación de las mismas, y de otra, por los Delegados de Personal de ambas empresas, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS: «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE MOBILIARIO URBANO Y MEDIO AMBIENTE, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y «EL MOBILIARIO URBANO, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial, personal y funcional*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de carácter laboral entre las empresas «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima», y «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima», y sus respectivos trabajadores, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes.

Todas las referencias que en adelante se hagan a la empresa se entenderán referidas a las sociedades antes mencionadas, y las referencias a los trabajadores se entienden sin distinción de la sociedad en la cual se hallan contratados.

El ámbito territorial de aplicación del Convenio será en todo el territorio nacional, sin limitación alguna respecto a las provincias en las que no exista delegación o centro de trabajo abierto actualmente.

El ámbito personal de aplicación lo componen todos los trabajadores sometidos a relación laboral con la empresa. Quedan exceptuados y fuera de este ámbito aquellos trabajadores que ostenten la condición de Directivos y Jefes de Departamento. A modo ilustrativo y no limitativo están excluidos el Director Administrativo y Financiero, los Directores Técnicos, Comerciales y de Relaciones Públicas.

Constituye el ámbito funcional del Convenio la realización de las siguientes actividades:

La instalación, mantenimiento y venta de mobiliario urbano.

La colocación de carteles publicitarios en el mobiliario urbano.

La prestación de servicios de limpieza y mantenimiento de espacios urbanos.

Artículo 2. *Vigencia, duración y denuncia del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo tendrá efectos al día 1 de enero de 1998 con independencia de la fecha de publicación del mismo y su vigencia se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2000. Se entenderá tácitamente prorrogado el Convenio por períodos anuales, en tanto no conste la denuncia expresa por cualesquiera de las partes. La denuncia deberá comunicarse a la otra parte y a la autoridad laboral con una antelación mínima de dos meses a la expiración de la vigencia.

Artículo 3. *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Todas las mejoras logradas por el personal tanto por virtud de Convenios de eficacia general como por normas vigentes o que puedan entrar en vigor, así como las gratificaciones concedidas a título personal por la empresa, quedarán en su totalidad compensadas y absorbidas por el presente Convenio, salvo que dichas situaciones o mejoras, individualmente consideradas, superen los contenidos mínimos del presente Convenio, en cuyo caso se aplicarán alternativamente aquéllas.

Artículo 5. *Comisión mixta paritaria.*

A la firma del presente Convenio, se creará una Comisión mixta paritaria, que estará compuesta por dos miembros por cada una de ambas partes, pudiendo estar acompañadas por sus respectivos asesores, cuya finalidad será la de solventar las incidencias que se pudieran suscitar en la aplicación, interpretación y vigilancia del cumplimiento de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

Las diferencias que pudieran surgir dentro de las atribuciones de la Comisión mixta paritaria, se someterán a la mediación y arbitraje conforme a las disposiciones legales vigentes.

CAPÍTULO II

Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es competencia exclusiva de la empresa, ejercitando su poder de dirección a través de los respectivos mandos en orden al cumplimiento satisfactorio de los objetivos y fines específicos de la actividad laboral y la realización del servicio.

Artículo 7. *Modificaciones tecnológicas.*

La empresa velará por la aplicación de todas aquellas modificaciones tecnológicas que sean aplicables a los puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa, facilitando los medios necesarios para lograr la adaptación y formación adecuada para cada puesto de trabajo. De igual modo, los trabajadores estarán obligados a asistir a los cursos organizados o financiados por la propia empresa cuando así lo requieran sus superiores, computándose la asistencia como tiempo de jornada de trabajo.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 8. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

a) **Conocimientos:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) **Iniciativa:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

c) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

d) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejercen las facultades directivas.

e) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Niveles profesionales:

Nivel profesional 1.—Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención que no necesitan de formación específica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales, etiquetaje plegado de papel, cartón.

Operaciones elementales de máquinas sencillas y entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia y otras tareas subalternas.

Nivel profesional 2.—Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1 o Educación Secundaria Obligatoria.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Introducidos de datos.

Tratamientos de textos básicos.

Tareas de limpieza, conservación de mobiliario urbano, colocación y conservación de carteles publicitarios.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Conserjes de edificios y locales sin requisitos especiales.

Vendedores sin especialización.

Telefonistas/Recepcionistas sin conocimiento de idiomas extranjeros.

Funciones de recepción que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.

Trabajos de reprografía.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo facturación o similares de administración.

Nivel profesional 3.—Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimiento adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Educación General Básica o Formación Profesional 1, Educación Secundaria Obligatoria.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Mantenimiento, conservación y limpieza de sanitarios exteriores.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Taquimecanografía.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con nociones de idioma extranjero y operaciones de fax.

Tareas de grabación en sistemas informáticos.

Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación, que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas o secretaría.

Vendedores experimentados.

Tareas de ayuda en almacenes, además de labores de carga y descarga.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Nivel profesional 4.—Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro y otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Operador de ordenador.

Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto de taquigrafía y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Tratamiento de textos con conocimiento de idioma extranjero.

Telefonista/Recepcionista con conocimiento de idioma extranjero y operación de fax.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel, que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimientos diarios.

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

Nivel profesional 5.—Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario medios.

Tareas que consisten en el mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados de oficios clásicos, albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.

Tareas de traducción, corresponsalia, taquimecanografía, teléfono, con dominio de un idioma extranjero.

Programador de informática.

Tareas de contabilidad, balances, costos, confección de nóminas, seguros sociales, provisiones de tesorería y otros análogos en base al plan contable de la empresa.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o por varios trabajadores del mismo grupo profesional inferior o del interno, y mando directo frente a Administrativos o Técnicos.

Tareas de delimitación con especialización concreta.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.

La empresa cuenta con los siguientes grupos y categorías profesionales:

Grupo	Categorías
2	Agente Técnico de Ejecución (ATE).
2	Motorista.
3	Agente de Mantenimiento e Intervención (AMI).
3	Agente Técnico de Montaje (ATM).
3	Almacenista.
3	Polivalente.
3	Cestero.
3	Mecánico.
3	Camionero.
3	Secretaria sin idiomas.
4	Controlador.
4	Secretaria con idiomas.
4	Contable.
5	Adjunto Técnico.
5	Responsable Comercial.
5	Jefe Contable.

1. Cambio de categorías: El cambio de categoría queda sujeto a las necesidades de la empresa para cubrir los puestos de trabajo vacantes y a la movilidad geográfica del personal.

2. Cambio de niveles: Existen tres niveles dentro de las categorías de ATE, AMI, ATM, Polivalente, Motorista, Almacenista, Cestero, Mecánico y Camionero. No hay distinción de puesto de trabajo dentro de la misma categoría. Este cambio de nivel está configurado para incentivar al empleado en los tres primeros años de su actividad, o hasta alcanzar el nivel máximo dentro de su categoría.

Con el cumplimiento de cada anualidad, los jefes superiores acordarán el cambio de nivel, cuando se hayan cumplido los criterios siguientes:

a) Mantenimiento de un nivel de productividad regular conforme a lo estipulado.

b) No haber sido sancionado por ninguna falta grave o muy grave en el año transcurrido.

CAPÍTULO IV

Contratación y período de prueba

Artículo 9. *Contratación.*

La empresa anunciará a sus trabajadores, mediante aviso en el tablón de anuncios, los puestos de trabajo no directivos o de confianza, que vaya a cubrir por sustitución o nueva creación, así como las aptitudes y condiciones exigidas para los candidatos y las pruebas, en su caso, que se propongan para la evaluación de los mismos.

El anuncio de la vacante se conocerá con una antelación de diez días, salvo que las circunstancias obliguen a comunicarlo en un plazo inferior. Sólo en caso de igualdad de méritos comprobados y constatados, el trabajador de la empresa de carácter eventual será considerado como candidato idóneo para cubrir la vacante.

Artículo 10. *Período de prueba.*

Los períodos de prueba son los siguientes:

Para las categorías siguientes, como Técnicos Titulados, será de seis meses: Jefe Contable, Comerciales, Adjunto Técnico, Contable y Secretaria con idiomas.

Para el resto de trabajadores, como categorías sin titulación, será de dos meses.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 11. *La jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales distribuidas de acuerdo con los turnos y horarios establecidos en el calendario laboral.

Por necesidades justificadas de la empresa se podrá realizar una distribución irregular de la jornada siempre que se preavise al trabajador por escrito, con una antelación mínima de siete días, y siempre que la jornada diaria no exceda de diez horas.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales, que se disfrutarán, salvo causas de fuerza mayor, entre el 1 de julio y el 30 de septiembre. El reparto de los turnos se elaborará anualmente de común acuerdo entre los trabajadores y la empresa, dentro de la conformación del calendario laboral del año natural y siempre teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 13. *Descanso semanal y fiestas.*

Las categorías técnicas AMI, ATM, y Motoristas, como regla general, disfrutarán del descanso semanal ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo. El resto de categorías, tiene como descanso semanal los días completos del sábado y el domingo.

Las jornadas de colocación de cartelería, que hayan de realizarse en día festivos serán retribuidas a razón de 15.000 pesetas por jornada completa realizada, y las que hayan de realizarse en días festivos de carácter especial como son exclusivamente los días de Navidad, Año Nuevo y Noche de Reyes, serán retribuidas a razón de 25.000 pesetas por jornada completa realizada.

Artículo 14. *Horas extraordinarias.*

Tienen la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo previamente establecida.

En todo caso, el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador no podrá superar el límite legalmente establecido.

Tendrán la consideración de carácter estructural las necesarias por situaciones imprevistas del servicio o de la producción, ausencias que no puedan ser sustituidas por las modalidades de contratación. En especial se consideran horas extraordinarias de carácter estructural aquellas que sean necesarias para el traslado del trabajador y su equipo desde el centro de trabajo hasta la ruta de destino.

Las horas extraordinarias, sean estructurales o no, se retribuirán o compensarán con descanso a razón del siguiente cuadro:

Cada una de las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes será compensada con 1,75 horas de descanso o bien un recargo del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Todo ello, previo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Cada una de las horas extraordinarias realizadas en sábados, domingos y festivos serán compensadas con 2,25 horas de descanso o bien con un recargo del 125 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria. Todo ello previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Se computará una hora adicional más por el tiempo de desplazamiento cuando no sean horas extraordinarias de continuación de la jornada ordinaria, y que sea fuera del horario habitual del trabajador, y éste no se encuentre en el centro de trabajo, con un mínimo a computar de tres horas.

En todos los casos, el valor de la hora ordinaria estará compuesto exclusivamente por el salario base sin complementos, y de no existir acuerdo entre trabajador y empresa, la opción de la compensación entre el descanso y salario será mixta al 50 por 100.

Artículo 15. *Horas nocturnas.*

Tiene la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez horas de la noche y las seis horas de la mañana. La retribución de las horas nocturnas será de un 20 por 100 adicional sobre el salario base bruto anual dividido entre el cómputo anual de horas laborales.

Los trabajadores que realicen más de dos tercios de su jornada laboral en horario nocturno no podrán realizar horas extraordinarias en dicho horario.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 16. *Estructura del salario.*

El salario de los trabajadores estará integrado por el salario base, los complementos salariales establecidos en el presente Convenio, las gra-

tificaciones extraordinarias de devengo superior al mes y, en su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas entre el trabajador y la empresa a título particular.

Artículo 17. *Salario base de Convenio (anexo).*

El salario base será el establecido en la tabla que se adjunta como anexo I, y se abonará en catorce pagas anuales, correspondiendo a doce pagas de devengo mensual y dos pagas extraordinarias, verano y Navidad, que se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año natural.

Artículo 18. *Complementos salariales.*

a) Prima de asistencia: Es un complemento salarial de carácter mensual que se devenga cuando se comprueba la puntualidad y la asistencia de forma ininterrumpida durante cada mes. El importe mensual de esta prima será de 7.500 pesetas cada mes y será devengada para las categorías especificadas en la tabla salarial anexa.

Esta prima se devengará al 50 por 100 en los supuestos de dos faltas de puntualidad justificadas en el mes. A los efectos del devengo de esta prima no se tomarán en cuenta las licencias y permisos recogidos en este Convenio.

b) Prima de eficacia: Es un complemento salarial que se devenga para aquellas categorías que expresamente lo tienen recogido en la tabla salarial anexa, cuando se comprueba en cada mes el cumplimiento de las normas de la empresa en materia de cantidad y calidad de trabajo, en especial la realización de las cadencias de trabajo establecidas.

La prima de eficacia es un concepto de devengo mensual y su importe es de 10.000 pesetas, y sólo se devenga íntegramente en los siguientes casos:

Regularidad en el cumplimiento del número de unidades de trabajo establecido en las normas de la empresa.

Cumplimiento de las normas de calidad en cuanto al grado de limpieza de los mobiliarios y de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

A los efectos del devengo de esta prima no se tomarán en cuenta los permisos y licencias establecidas en este Convenio, así como cualquier otra circunstancia imprevisible y sobrevenida que justifique la falta de cumplimiento con las normas de la empresa.

c) Complemento de material: Es un complemento salarial que se devenga para las categorías técnicas que expresamente lo tienen recogido, cuando se compruebe cada mes el buen mantenimiento del material de la empresa consistente en: El vehículo, herramientas, utillaje y prendas de trabajo de los cuales el trabajador será responsable. Es un concepto de carácter mensual por importe de 7.500 pesetas al mes.

No se producirá el devengo del complemento de material en las siguientes situaciones:

Accidente del vehículo de servicio del cual resulte responsable.

Pérdida o deterioro del utillaje, las prendas de trabajo y de los equipos de protección, salvo el producido por el uso y cuando supere el valor de 7.500 pesetas.

Incorrecta presentación general y falta de mantenimiento del vehículo de la empresa.

A estos efectos no se tendrán en cuenta las circunstancias imprevistas o sobrevenidas que impidan el cumplimiento de las normas de la empresa.

d) Complemento de actividad: Es un complemento de carácter mensual que se devenga para aquellas categorías técnicas que específicamente lo tienen recogido, y consiste en una cantidad que bonifica de forma global la realización de las labores específicas de las categorías técnicas por trabajos realizados al aire libre, ocasionalmente en alturas y manipulación de productos de limpieza. Tiene un importe de 8.000 pesetas al mes y se abona sólo mientras se desarrollan las actividades propias de las categorías técnicas teniendo el carácter de no consolidable.

Artículo 19. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos legales de incapacidad temporal en los que puedan estar incurso los trabajadores se distinguirán las siguientes situaciones:

a) En el caso de accidente de trabajo, o enfermedad profesional si la hubiere, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base

reguladora que le corresponda al trabajador, a partir del primer día en que se produzca la situación de incapacidad.

b) En el supuesto de enfermedad común, la empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base reguladora que le corresponda al trabajador a partir del octavo día de baja, quedando los días primero al séptimo al amparo de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de prestaciones.

c) En el caso de embarazo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 20. *Dietas por manutención y estancia.*

Las dietas por manutención y estancia con motivo de los desplazamientos del personal fuera del municipio del centro de trabajo serán las siguientes:

Para comida o cena: 1.500 pesetas.

Para desayuno: 500 pesetas.

Por día de hotel: 3.000 pesetas.

Artículo 21. *Revisión salarial.*

La tabla salarial anexa se actualizará el día 1 de enero de 1999 y 2000, conforme resulte de aplicar el Índice de Precios al Consumo (IPC) reconocido oficialmente al 31 de diciembre del año anterior incrementado en 0,2 puntos porcentuales a las cantidades establecidas en el salario base.

CAPÍTULO VII

Artículo 22. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo especificado en el cuadro siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en caso de nacimiento de hijo, enfermedad grave, intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días en caso de enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Un día en caso de matrimonio de padres hijos o hermanos

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Artículo 23. *Excedencias.*

Remisión al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Otras disposiciones

Artículo 24. *Seguro de Responsabilidad Civil.*

La empresa suscribirá un seguro que cubra la responsabilidad civil derivada de la realización de las actividades de la empresa, teniendo en cuenta que en su mayor parte se desarrollan en las vías públicas.

Artículo 25. *Seguridad e higiene.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa específica de Prevención de Riesgos Laborales, en el marco de las competencias de los Delegados de Prevención.

Artículo 26. *Anticipos.*

Voluntariamente, todo trabajador tendrá derecho a percibir una vez al mes, de forma ocasional y nunca sistemática, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, siempre y cuando no superen el importe devengado o la cantidad de 100.000 pesetas, que se abonarán por la empresa en un plazo de tres días por cheque o transferencia.

Artículo 27. Prendas de trabajo.

La empresa proveerá a todos los trabajadores que prestan sus servicios al aire libre, de dos uniformes de trabajo al año, a entregar durante los meses de mayo y octubre, así como un par de guantes para todas las categorías técnicas, y dos pares para los motoristas. Igualmente, cuando las prendas de protección se encuentren deterioradas, la empresa las suministrará al trabajador que las solicite. Los trabajadores de nueva incorporación a la empresa recibirán por primera vez dos uniformes completos de verano o de invierno.

Artículo 28. Revisión médica anual.

Todos los años se efectuará una revisión médica de todo el personal de la empresa siguiendo los criterios establecidos en este aspecto por la normativa vigente en materia de seguridad e higiene.

Artículo 29. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia.

Artículo 30. Cuotas sindicales.

Se reconoce el derecho al trabajador que lo solicite por escrito a ordenar que se le practique la retención en su nómina de una cantidad determinada que la empresa ingresará mensualmente en la cuenta del sindicato designado expresamente por el trabajador.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales. Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los puntos siguientes podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, teniendo en cuenta su importancia, trascendencia o malicia, para su graduación como leves, graves o muy graves.

A) Tienen la consideración de faltas leves, entre otras, las siguientes:

1. Faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, hasta un máximo de tres en el período de treinta días.
2. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aseo o limpieza personal.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, y los cambios habidos en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones.
4. Las discusiones con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
5. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a una falta justificada, la razón de la ausencia al trabajo, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con amonestación verbal o escrita.

B) Tienen la consideración de faltas graves, entre otras, las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de treinta días.
2. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la actividad normal de la empresa.
3. La imprudencia en horas de trabajo.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades particulares durante la jornada de trabajo.
5. La reiteración o reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado amonestación escrita.

Las faltas consideradas graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Tienen la consideración de faltas muy graves, entre otras, las siguientes:

1. Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

2. 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 cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante la jornada de trabajo en cualquier otro lugar.

3. La simulación de enfermedad o accidente también se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por enfermedad o accidente.

4. La embriaguez durante el trabajo.

5. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados a la empresa, así como divulgar datos o información interna de la empresa.

6. Los malos tratos de palabra u obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

7. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable. También la imprudencia en horas de trabajo que implique riesgo para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, maquinaria y vehículos.

8. El abandono injustificado del puesto de trabajo.

9. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, o con el despido disciplinario, conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de que la empresa tuviera o hubiera podido tener conocimiento de los hechos.

ANEXO**Tabla salarial del primer Convenio Colectivo de las empresas «Compañía Española de Mobiliario Urbano y Medio Ambiente, Sociedad Anónima», y «El Mobiliario Urbano, Sociedad Anónima»**

Categorías	Salario base — Pesetas	Comp. actividad — Pesetas	Prima asistencia — Pesetas	Prima eficacia — Pesetas	Comp. material — Pesetas
ATE 1	85.000	8.000	7.500	10.000	7.500
ATE 2	90.000	8.000	7.500	10.000	7.500
ATE 3	100.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Motorista 1	100.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Motorista 2	110.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Motorista 3	120.000	8.000	7.500	10.000	7.500
AMI 1	90.000	8.000	7.500	10.000	7.500
AMI 2	100.000	8.000	7.500	10.000	7.500
AMI 3	110.000	8.000	7.500	10.000	7.500
ATM 1	90.000	8.000	7.500	10.000	7.500
ATM 2	100.000	8.000	7.500	10.000	7.500
ATM 3	110.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Almacén 1	97.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Almacén 2	107.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Almacén 3	117.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Polivalente 1	90.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Polivalente 2	100.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Polivalente 3	110.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Cestero 1	100.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Cestero 2	110.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Cestero 3	120.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Mecánico 1	115.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Mecánico 2	125.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Mecánico 3	135.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Camionero 1	110.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Camionero 2	120.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Camionero 3	130.000	8.000	7.500	10.000	7.500
Controlador	120.000			10.000	
Secretaria sin idiomas ..	100.000				
Secretaria con idiomas .	120.000				
Contable	142.000				
Adjunto Técnico	214.000				
Responsable Comercial .	214.000				
Jefe Contable	214.000				