

Grupo VI. Comercial y Marketing

Se incluye a los profesionales que tienen como misión vender, realizar prospecciones de mercado, planificación y asesoramiento a clientes sobre formas más eficaces de desarrollar sus campañas publicitarias obteniendo el máximo rendimiento de las posibilidades del medio, fijar criterios para la comercialización de programas, espacios bloques, analizar los contenidos de la programación general con vistas a su posible comercialización y mantener relaciones y contactos con agencias de publicidad y clientes para conseguir la aceptación de los criterios publicitarios fijados por la Dirección y de su política en este terreno dirigida a conseguir la eficacia, veracidad, dignidad de los mensajes y correcta información de la audiencia.

Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de una o varias emisoras, así como los contactos y relaciones con agencias publicitarias y clientes. Puede orientar y conexas los distintos servicios y departamentos que intervienen en la contratación, administración y ejecución de la publicidad y coordinar el trabajo del personal a sus órdenes.

Técnico Jefe de Comercial y Marketing.—Es el profesional que es capaz de llevar a cabo la programación, dirección y ejecución de la política comercial de un área o de un sector de una emisora, así como los contactos y relaciones con agencias de publicidad y clientes.

Técnico Superior de Comercial y Marketing.—Es el profesional que ejecuta misiones de ventas, prospección de mercados y asesoramiento a clientes, a las órdenes del Jefe Técnico de Comercial y Marketing o del Jefe de Comercial y Marketing, en la emisora donde existan, o directamente del Director de la Emisora en su caso.

Técnico de Comercial y Marketing.—Es el profesional que, dotado de personalidad, dotes para desarrollar actividades de relaciones sociales y conocimientos suficientes, ejecuta las misiones de ventas y promoción que se le encomiendan, sin responsabilizarse directamente del buen fin de las operaciones que lleve a cabo.

Grupo VII. Informática

Se incluye en este grupo a los profesionales que en la empresa tienen la misión de planificar y ejecutar programas de análisis y sistemas informáticos, siguiendo las directrices que marque la Dirección para la consecución de objetivos a corto y largo plazo.

Jefe de Servicios Informáticos. Técnico de Sistemas.—Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, colabora con sus criterios técnicos en la planificación de los sistemas informáticos a corto o largo plazo, de acuerdo con los objetivos de la empresa, elección de máquinas y sistemas operativos de ordenador necesario para la aplicación propuesta en cada caso, así como en los estudios de rentabilidad de las aplicaciones en explotación. Coordina el trabajo de los Analistas.

Analista de Sistemas.—Es el profesional que, en posesión del correspondiente título académico, es capaz de verificar análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar, su definición, puesta a punto de las aplicaciones, creación de juegos de ensayo, detección de anomalías y tratamiento posterior. Elige, en cada caso, el lenguaje de programación adecuado a las aplicaciones. Coordina el trabajo de programación y Operadores.

Programador de Ordenadores.—Es el profesional que, con el correspondiente título académico o demostrada capacidad, adquiere el conocimiento profundo del sistema operativo, crea los ficheros y programas que no estén disponibles según las normas y estándares en vigor en la instalación, confecciona el programa, si es necesario, codifica el programa en el lenguaje elegido y asesora a los Operadores.

Operador de Ordenadores.—Es el profesional que, con los conocimientos necesarios para el desempeño de la categoría, maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Grupo VIII. Profesionales de oficio

Se incluye en este grupo a los profesionales de oficios manuales, tales como electricistas, mecánicos, conductores, carpinteros, albañiles, pintores, cerrajeros, fontaneros, jardineros, etc.

Encargado.—Es el profesional al que, con demostrados conocimientos de oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos más complejos de su oficio. Posee una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomiendan sus superiores de todos los trabajos de un área, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlas e indica al oficial la forma de ejecutarlas.

Oficial.—Se incluye en esta categoría al profesional que, con demostrado conocimiento de la oficialía, se le asigna la responsabilidad de los trabajos menos complejos de su oficio, que con plena iniciativa debe preparar, desarrollar en base a instrucciones específicas, orales, escritas, mediante croquis o planos, que debe saber interpretar, coordinando, además, en su caso, al personal asignado como ayuda.

Ayudante.—Es el profesional que, con conocimientos generales del oficio, ayuda a los oficiales en la ejecución de los trabajos de éstos, pudiendo efectuar aisladamente otros de menor importancia a título informativo.

Grupo IX. Subalternos

Integra este grupo el personal que realiza funciones que generalmente implican absoluta confianza y fidelidad, y para las que sólo se requiere, salvo excepciones, instrucción primaria.

Conserje.—Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomiendan.

Ordenanzas.—Es el personal a quien corresponde controlar el acceso a edificios y locales, revisar los posibles desperfectos o averías en los inmuebles, distribución de la correspondencia, control de la circulación de personal, observación de fichaje por el personal, información sobre localización de despachos y personas, anuncio de visitas, traslado de visitas, así como la ejecución de los encargos y recados que se le encomiendan.

Vigilante.—Son aquellos subalternos que, en turno diurno o nocturno, tienen encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias respecto al acceso y circulación del personal, materiales y vehículos, haciendo cumplir las normas de seguridad. Pueden, asimismo, sustituir ocasionalmente en el curso de su jornada a los Ordenanzas.

Personal de limpieza.—A esta categoría pertenece el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las dependencias.

9826

RESOLUCIÓN de 15 de abril de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «GPS Gestión, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «GPS Gestión, Sociedad Anónima» (número de código: 9009592), que fue suscrito con fecha 24 de febrero de 1997 de una parte por el designado por la dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 15 de abril de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GPS GESTIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»**PREÁMBULO****CAPÍTULO I****Ámbito de aplicación****Artículo 1. Ámbito territorial.**

Las normas recogidas en el presente acuerdo serán de aplicación a todo el personal laboral de «GPS Gestión, Sociedad Anónima», en el ámbito nacional, quedando excluido el personal de alta dirección.

CAPÍTULO II

Vigencia, duración y revisión o denuncia

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1997.

Artículo 3. *Duración.*

La duración de este acuerdo se establece por dos años, es decir, desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1998, siendo prorrogable tácitamente año a año, salvo acuerdo entre las partes, siendo objeto de negociación todos los puntos que las partes soliciten.

Artículo 4. *Revisión y denuncia.*

Cualesquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente acuerdo con una antelación mínima de tres meses antes de su fecha de extinción y por telegrama o cualesquiera otro medio fehaciente.

El escrito de denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes de este acuerdo.

CAPÍTULO III

Vinculación y garantías personales

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declare la improcedencia de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del acuerdo, debiendo ser negociado íntegramente.

Artículo 6. *Períodos de prueba.*

Se aplicarán como períodos de pruebas los legalmente vigentes en cada momento.

Los períodos de incapacidad laboral transitoria no serán computables en el período de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones, jornada, vacaciones y permisos

Artículo 7. *Retribuciones.*

Se acuerda un incremento salarial para 1997 igual al 3 por 100. Para 1998 las partes negociarán la revisión aplicable.

Dicho criterio de revisión se aplicará a todos los conceptos, incluida la antigüedad, con excepción hecha de los trienios devengados con anterioridad al 31 de diciembre de 1994 para los cuales se mantiene lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio Colectivo de 1994-1995, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de abril de 1995, asimismo se mantiene vigente lo dispuesto en el artículo 7.2 y 7.3 del referido Convenio.

La retribución se abonará en 14 pagas, teniendo dos de ellas, por tanto, el carácter de extraordinarias, que se abonarán en junio y diciembre de cada año, devengándose semestralmente, la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda de 1 de julio a 31 de diciembre. Se mantienen las categorías reflejadas en el Convenio 1994-1995 anteriormente citado, y los salarios brutos serán los allí indicados con las revisiones referidas.

Artículo 8. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad de 8.000 pesetas.

2. El disfrute de esta dieta se entiende retribuido en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en 24 pesetas por kilómetro.

Artículo 9. *Jornada, horarios y descanso.*

1. Se establece una jornada anual de mil setecientos cuarenta y nueve horas y media.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso retribuido de quince minutos diarios.

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán el carácter de fiestas retribuidas. El Miércoles Santo la jornada será de ocho treinta a catorce treinta horas.

2. Con excepción del equipo comercial, la jornada laboral será la siguiente: Del 1 de junio al 30 de septiembre, de ocho a quince horas de lunes a viernes.

Para el resto del año, de lunes a jueves, cada centro de trabajo en función de la jornada existente actualmente, con una interrupción de una o dos horas a mediodía:

De ocho treinta a dieciocho horas, con una interrupción de una hora a mediodía, o de nueve a dieciocho treinta horas, en los mismos términos.

Con una interrupción de dos horas a mediodía de ocho treinta a catorce horas y de dieciséis a diecinueve horas, o bien de nueve a catorce horas y de dieciséis a diecinueve treinta horas.

El trabajador comunicará a su responsable jerárquico superior si desea entrar antes o prolongar la jornada. Una vez realizada la elección por parte de los trabajadores se remitirá a la Subdirección General. Dicha opción deberá estar en poder de la Subdirección General antes de finalizar el año siendo de aplicación para el ejercicio siguiente.

Los viernes que no se incluyan en la jornada intensiva el horario será de nueve a catorce treinta horas.

3. El equipo comercial de la empresa, atendiendo a la especialidad de su función, tendrá el horario que se pacte entre el mismo y la empresa, atendiendo a las necesidades comerciales de cada momento.

Artículo 10. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales, comenzando su cómputo en día laborable, salvo petición expresa del trabajador, e incorporándose el trabajador a su puesto de trabajo en el primer día laborable siguiente a la finalización del período vacacional.

El disfrute de las vacaciones podrá fragmentarse en dos períodos. La duración mínima del período será de siete días naturales, con la excepción de las semanas de Navidad, Año Nuevo y Semana Santa, cuya duración mínima será, a efectos de cómputo de vacaciones, de cinco días para 1997 y en términos análogos para el resto de los años.

El disfrute de vacaciones se realizará preferentemente en los cuatro meses de duración de la jornada intensiva, presentando la solicitud de disfrute al responsable jerárquico superior, para su posterior envío a la Subdirección General de la empresa, con anterioridad al 15 de marzo.

Los períodos de disfrute vacacional se concederán atendiendo a las necesidades de la empresa, de forma que tendrán prioridad los trabajadores de mayor antigüedad, salvo si se solicitase Navidad y Año Nuevo, para cuyo caso, si hubiese más de una solicitud en el mismo grupo de trabajadores, que afectase a las necesidades de la empresa, sólo se podrá solicitar una semana natural como máximo.

En caso de petición de disfrute de un mismo período y salvadas las necesidades de la empresa y la conformidad del responsable jerárquico superior, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad.

Artículo 11. *Enfermedad y revisión médica.*

Con independencia de lo establecido en el artículo 37 de la Ordenanza, las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad laboral transitoria hasta el 100 por 100 del salario real, en los siguientes casos:

1.º Hospitalización del trabajador, desde que se inicie hasta que termine.

2.º Enfermedades o accidentes de duración inferior a treinta días desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural. Los tres primeros días de baja en cómputo anual son cubiertos por la empresa, el resto no.

3.º La empresa tiene la obligación de proceder a un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de su empresa dentro de la jornada laboral.

4.º Las ausencias y faltas al trabajo justificadas debidamente mediante volante del médico de cabecera o especialista, no serán descontadas del salario real.

Artículo 12. *Permisos retribuidos y sin sueldo.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán 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 en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente acuerdo.

i) Para los supuestos específicos de formación aplicables y en las mismas condiciones establecidas.

j) Un día natural para matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermana política, en la fecha de celebración de la ceremonia.

k) Previa solicitud por escrito y teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, tres días laborables al año, no continuados y sin que sean acumulables a vacaciones, ni en fecha anterior o posterior a un día no laborable, en concepto de permiso para asuntos particulares, obtención condicionada a la conformidad de su responsable jerárquico superior.

l) Se acuerda conceder un día no recuperable para el conjunto del personal laboral en «GPS Gestión, Sociedad Anónima», a disfrutar entre dos días no laborables.

El disfrute de dicha jornada se articulará antes del 15 de marzo a solicitud del trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, dicho disfrute estará condicionado a la conformidad de su responsable jerárquico superior. En caso de peticiones de disfrute de un mismo día dentro de un mismo centro de trabajo, tendrá preferencia el empleado de mayor antigüedad.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. Los permisos regulados en el artículo 39 de la Ordenanza podrán tener una duración máxima de treinta días.

Artículo 12 bis. *Maternidad, lactancia y cuidado de menores.*

De conformidad con lo establecido en la Ley 4/1995, de 23 de marzo:

a) El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

c) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

d) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de un año, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

e) Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente para la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que atienda a la trabajadora, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Este cambio de puesto se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior supuesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de trabajo.

Sólo en el caso de que no existiese ningún puesto de trabajo compatible procederá el inicio de la situación de incapacidad laboral transitoria.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo, y así se certifique médicamente.

Artículo 13. *Anticipos y/o préstamos.*

La empresa podrá conceder a los trabajadores que así lo soliciten, un préstamo sin interés de hasta un importe equivalente a cinco mensualidades, con un máximo de 1.000.000 de pesetas, a devolver por medio de descuento en nómina de un porcentaje no inferior al 10 por 100 mensual del bruto a percibir por el trabajador, por las siguientes causas:

- a) Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres o asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- b) Para adquisición de vivienda habitual.
- c) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- d) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- e) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador, necesarias para su normal utilización.

Se establecerá un listado de solicitudes, teniendo prioridad las dos primeras causas sobre el resto, por lo que dicho listado de orden podrá modificarse en relación a los mismos.

La consecución de dicho préstamo será discrecional por parte de la empresa, dependiendo de su situación económica en cada momento. Estos préstamos quedan limitados a los trabajadores con antigüedad superior a un año.

Artículo 14. Servicio militar o servicio civil sustitutorio.

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario o al servicio civil sustitutorio, con excepción de quienes lo hagan en las milicias universitarias, grado de suboficial o superior, tendrán derecho a que la empresa les abone el 75 por 100 de su sueldo durante dicho cumplimiento, siempre que se realicen al menos ochenta horas mensuales.

La empresa, siempre que las circunstancias de organización y producción se lo permitan, podrán ofrecer a los trabajadores que se incorporen al servicio militar obligatorio o voluntario o servicio social sustitutorio durante el período de su servicio a filas o servicio social, la posibilidad de reanudar la relación laboral suspendida en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en este caso, dentro de los límites legales impuestos por el Real Decreto 1991/1984. En el primer caso la retribución será completa, y en el segundo en proporción a la jornada realizada. En el supuesto de que la empresa tuviera sucursal en poblaciones próximas a aquella a la que sea destinado el empleado, se procurará adscribirle temporalmente a ella en las circunstancias antes descritas.

Artículo 15. Medidas sociales.

a) Seguros de Vida: Se incrementará la cobertura del seguro de vida o incapacidad permanente y absoluta, fijado en el Convenio Colectivo de 1995, a 2.500.000 pesetas. La copia de la póliza se facilitará a los representantes legales de los trabajadores.

b) Guarda legal: Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de seis años, o algún disminuido psíquico o físico que no desempeñe ninguna otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario del disfrute resultante de la reducción arriba indicada lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos, el tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

c) Trabajo en pantallas: El articulado de este punto se remite a la Ley de Trabajo y Seguridad en pantallas de la Comunidad Económica Europea.

d) Salario mínimo: Ningún trabajador afectado por este acuerdo estará por debajo de 74.407 pesetas/mes, para el personal laboral con jornada completa. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial tendrán un mínimo proporcional a la referida cantidad.

e) Preinscripciones a las cooperativas gestionadas por esta empresa: Se extenderá al conjunto de los trabajadores de «GPS Gestión, Sociedad Anónima» el cobro mínimo de la preinscripción.

CAPÍTULO V**Formación, horas extraordinarias****Artículo 16. Formación.****1. El trabajador tendrá derecho:**

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, 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.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior, las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. Bolsa de estudios: La empresa podrá conceder subvención y/o ayudas para la realización de estudios relacionados con su puesto de trabajo

a los trabajadores que así lo soliciten, atendiendo a la oportunidad e idoneidad de los mismos.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

Se suprimen las horas extraordinarias con carácter general.

En el caso de que fuera necesario hacerse, el valor de la hora se calculará sobre el salario base hora, y teniendo un recargo del 100 por 100 las realizadas en días laborables y el 200 por 100 las realizadas en días festivos.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa dichas horas extras se podrán compensar de la siguiente forma: una hora extraordinaria en día, tanto laboral como festivo, igual a dos horas de tiempo libre.

Artículo 18. Derechos sindicales.

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este acuerdo se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda a 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo se establece que en las empresas que tengan más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral, no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo, al menos, el 50 por 100 de su jornada semanal.

De igual manera las partes acuerdan que la dirección de la empresa mantendrá reuniones trimestrales con los representantes de los trabajadores en las que se les informará de la evolución económica de la Empresa, y en especial: del volumen de negocio, estructura de plantilla, modalidades contractuales y relación de oficinas.

Artículo 19. Cláusula de remisión.

En todos los temas no abordados o contemplados en este texto se estará a lo marcado en la legislación existente fijada en el Estatuto de los Trabajadores, o por cualquier otra normativa que sustituya a dicho Estatuto.

Artículo 20. Comisión Paritaria.

1. Se crea la comisión paritaria de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por dos Vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores.

2. Esta comisión paritaria estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión, al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de, al menos, un miembro de cada representación.

4. Las funciones de la comisión son las siguientes:

a) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

b) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

c) Ejercitar las funciones de arbitraje que específicamente se le someten por las partes, con tal carácter.

5. Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.