

- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.
- h) El incumplimiento de las normas de seguridad, sin que tenga trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado advertencia de la Empresa.

2. Se considerarán faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta de cinco ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a ciento veinte minutos.
- b) La inasistencia justificada al trabajo de tres días durante el periodo de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida del trabajo.
- e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen prejuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- g) La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) La divulgación o comunicación a terceros de las informaciones comerciales, industriales o económicas, que tengan carácter de confidenciales por haberlo declarado así expresamente la Dirección, independientemente de que causen perjuicio a la Empresa o no.
- i) La embriaguez habitual en el trabajo.
- j) La ejecución negligente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no derivase perjuicio grave para las personas o cosas.
- k) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- l) La reincidencia en la comisión de siete faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
- m) Amenazas u ofensas proferidas por cualquier empleado, incluidos los que ocupen puestos de confianza, y dirigidas contra algún representante de los trabajadores en el desempeño de tal cometido.
- n) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente por un plazo superior a una semana, si no existiera informe médico.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- b) La divulgación o comunicación a terceros de las informaciones comerciales, industriales o económicas, que tengan carácter de confidenciales por haberlo declarado así expresamente la Dirección, que produzcan grave perjuicio para la Empresa.
- c) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- d) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- e) La inobservancia de los servicios mínimos pactados en caso de huelga y establecidos de acuerdo con la legislación vigente.
- f) El abuso de autoridad por parte de los jefes o quienes desempeñen funciones de mando siempre será considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa a través del Delegado de Personal del Centro.
- g) El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
- h) La reiterada no utilización de los elementos de protección, en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- i) Las derivadas de los apartados 1.d), 2.k) y 2.l) del presente artículo, en función de su gravedad.

j) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

k) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por falta leve: amonestación verbal o escrita.
- b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de diez a veinte días o traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta seis meses o despido disciplinario, en el supuesto de que fuera calificada de un grado máximo.

Prescripción:

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá, para las faltas leves a los cinco días, para las faltas graves a los quince días, y para las muy graves a los treinta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión.

Las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

12510 *RESOLUCIÓN 23 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XXI Convenio colectivo de Comercial de Laminados, S. A.*

Visto el texto del XXI Convenio Colectivo de la empresa Comercial de Laminados, S. A. (Código de Convenio n.º 9001072) que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 23 de junio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

XXI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMERCIAL DE LAMINADOS, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito-Vigencia-Duración-Prórroga

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de ámbito de empresa y afectará a los trabajadores de Comercial de Laminados, S. A. que presten sus servicios en los centros de trabajo de la provincia de Barcelona (San Adrián del Besos, Manresa y Zona Franca); Girona (Palafrugell); Lérida (Lérida -capital); Madrid (Alcobendas); Tarragona (Tarragona capital y Tortosa).

Artículo 2.º *Ámbito personal.*

1. El presente convenio será de aplicación a las personas que ostentan la cualidad de trabajadores por cuenta ajena de la empresa.

2. Quedan exceptuados del ámbito personal de este convenio las relaciones que se regulan en el número 3 del artículo 1.º y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 3.º *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 2005.

Artículo 4.º *Duración.*

La duración del presente convenio será de cinco años, a contar desde la entrada en vigor, por lo que finalizará sus efectos al día 31 de diciembre del 2009.

Artículo 5.º *Prórroga.*

El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente por sucesivos períodos de una anualidad, si no es objeto de denuncia por su revisión o rescisión, por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

CAPÍTULO II

Prelación de normas–Absorción y compensación–Vinculación a la totalidad–Garantía personal

Artículo 6.º *Prelación de normas.*

Las normas que regularán las relaciones entre la empresa y su personal, serán en primer lugar, las contenidas en este convenio colectivo. Con carácter supletorio y en lo no previsto, se hace remisión al texto del Convenio Colectivo Provincial del Sector Comercio del Metal de la Provincia de Barcelona, siempre que no resulte contrarios al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 7.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas compensan y absorben en su totalidad las que actualmente rigieran en la empresa por imperativo legal, jurisprudencial, pacto de cualquier clase, contrato individual o colectivo o por cualquier otra causa.

Las condiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos pactados o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a las condiciones retributivas que regirían en la empresa de no existir el presente convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarían absorbidos por las condiciones pactadas, aún cuando algún o algunos conceptos retributivos, individualmente considerados, no alcancen el nuevo valor que establezca la disposición general que lo regule.

Artículo 8.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que, en aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, se dejase sin efecto alguno de los pactos del presente convenio, quedaría todo él sin eficacia, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido.

Artículo 9.º *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones que en su conjunto y desde el punto de vista de percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose «ad personam». La interpretación de lo dispuesto en el presente artículo corresponde a la Comisión Mixta, sin perjuicio de la competencia de los organismos administrativos o jurisdiccionales en la materia.

CAPÍTULO III

Comisión paritaria

Artículo 10.º *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de este convenio estará integrada por tres Vocales por cada representación.

Por los trabajadores:

Titulares:

Jesús Aparicio Carrasco.
Juan Diego Luque Jiménez.
Marcelino Tabas Navarro.

Suplentes:

Valentín Barba Gómez.
Antoni Forné Sala.
Amaya Urbistondo López.

Por la empresa:

Titulares:

Alejandro Casadejust Weisel.
Sonia Fernández Godoy.
José E. Suñer Ariño.

Suplentes:

Ángel García Baños.
José Ramón Gayol Pérez.
Justo Ángel Oreja Guevara.

Cada representación de la Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores, en las materias de su competencia, siendo designados libremente tales asesores por la representación que los proponga, y siendo también a cargo de la representación que los aporte, el pago de los honorarios que puedan acreditar.

Las funciones y procedimiento de actuación de la Comisión Paritaria serán las que le asigne la Legislación vigente, comprometiéndose ambas partes, en forma expresa, a dar conocimiento a la misma cuantas dudas, discrepancias y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación de este convenio, al objeto de que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria, y con carácter previo a la interposición de acciones ante la Jurisdicción competente.

En todos los casos en que la Comisión Paritaria actúe a petición individual o de un conjunto de interesados, se dará audiencia a los mismos, a fin de que aporten las alegaciones y pruebas que estimen necesarias a su derecho.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Centro de Trabajo de San Adrián de Besos, calle Mare de Deu de Montserrat n.º 61-91.

CAPÍTULO IV

Condiciones de trabajo

Artículo 11.º *Jornada de trabajo.*

1. La jornada, en computo anual será de mil setecientos setenta y seis horas para cada uno de los años 2005. 2006. 2007 y 2008 para el año 2009 la jornada será de 1773 horas.

Y se distribuirán de acuerdo con los horarios y calendarios de trabajo convenidos, realizando una jornada semanal comprendida de lunes a viernes.

2. Las jornadas anuales expresadas se han calculado sobre la base del módulo teórico de 22 días laborables en el período de vacaciones convenido, y, pudiendo dicho módulo ser distinto, del que realmente se produzca en cada caso personal, por razón de las diferentes fechas en que disfruten las vacaciones los trabajadores, se acuerda que se estimen recíprocamente compensadas, en computo global de toda la plantilla y anualmente, los excesos o déficits de jornada anual que personalmente puedan producirse por dicha causa, y, en consecuencia, ningún trabajador podrá exigir compensación por las horas que anualmente pueda trabajar de más, sobre las convenidas, ni la Empresa podrá exigir a ningún trabajador que complete el total anual que no hubiese alcanzado, por dicha circunstancia.

3. Para el descanso de 25 minutos de bocadillo, la Empresa aportará los 15 minutos concedidos en el anterior convenio y a la firma de éste, añadirá 5 minutos más. Los trabajadores aportarán 5 minutos que no se computaran como jornada.

4. Cuando se proceda a la confección de los calendarios y cuadros horarios, la Empresa, si es posible atenderá la solicitud de la representación de los trabajadores, al objeto de que el personal que no disfrute de «tanda festiva por ajuste de horario», cuando concorra la festividad de Jueves Santo o el Fin de Año, según corresponda, finalice su jornada a las 13 horas, ajustándose al calendario acordado.

Artículo 12.º *Turnos de trabajo.*

Se establecen, dos modalidades de turnos posibles en la Empresa.

Turno Central.

Turnos continuados de mañana y tarde.

1. Turno central, es el de jornada partida, y que viene habitualmente realizándose en la Empresa.

2. Turnos continuados. La Dirección de la Empresa podrá establecer turnos continuados de mañana y tarde, teniendo en cuenta las siguientes normas de aplicación:

a) Personal afectado.—En cuanto al personal afectado, en principio será por adscripción voluntaria, siempre que reúna las condiciones necesarias para cubrir el turno, a juicio de la Empresa, dando preferencia al personal que actualmente viene trabajando en los correspondientes puestos de trabajo, de lo contrario, serán afectadas, las personas que en su contrato, tengan establecida la posibilidad de realizar turnos.

b) Rotación del personal afectado.—Cada cuatro semanas completas los afectados al turno de mañana pasará a realizar el de tarde y los de la tarde el de mañana. Ello, salvo el caso de aquellas personas, que pudiendo ocupar el mismo puesto de trabajo, y por acuerdo entre los dos, con la aprobación de la Empresa, renuncien a la rotación a fin de quedar adscritos de forma fija o por tiempo determinado, distinto de las cuatro semanas, a turnos alternativos.

c) Sustituciones por bajas.—Las bajas que pudieran producirse, por cualquier motivo, entre el personal de un turno establecido, podrán motivar que la Empresa tome una de las alternativas siguientes:

1) Supresión temporal o definitiva de dicho turno.

2) Supresión o modificación de otro turno de trabajo similar, para completar el turno afectado con traslado de parte del personal.

3) Cobertura temporal o definitiva (según el tipo de baja que originó el problema) con personal que deberá reunir las condiciones de capacidad necesaria y suficiente para el puesto de trabajo a juicio de la Empresa. Esta intentará de inicio afectar al personal descrito en este mismo apartado a). De no conseguirlo, afectará al personal que en su contratación figurara la posibilidad de aplicación a turnos, en última instancia y de no ser posible una de las alternativas apuntadas podrá ser afectado personal no voluntario, por solución adoptada conjuntamente entre la Dirección y el Comité.

d) Supresión de turnos.—Los turnos podrán ser suprimidos temporal o definitivamente, todos o alguno de ellos, siempre que existan razones, técnicas, organizativas o productivas, a juicio de la Dirección. En cuanto al personal afectado por esta medida, de ser necesario, se le adscribirá a otro turno similar, y de no ser posible, al turno central.

Los periodos de vacaciones, así como los puentes de Semana Santa y Navidad, podrán considerarse como causas organizativas.

e) Cualquier cambio en los turnos, se hará con un preaviso de 48 horas como mínimo.

f) La Empresa informará puntualmente al Presidente o al Secretario del Comité, de las variaciones substanciales que se produzcan en los turnos.

g) La implantación de estos turnos no reportará contraprestación económica complementaria de ningún tipo.

Si por razones organizativas la Empresa tuviera que cambiar a personal del turno central a turno continuado ésta respetará los derechos que actualmente percibe en concepto de comidas, dietas, desplazamientos etc., siempre que la adscripción no haya sido voluntaria.

h) Por causas organizativas, técnicas o de producción, la Dirección podrá de forma temporal, incluso en fracción de jornada, variar en un turno continuado determinado, el trabajo que venía realizando por otro de mayor urgencia (por ejemplo carga y descarga de vagones, ayuda a otras secciones). Todo ello según establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 23 apartado 4 y nuestro convenio en el artículo 15 apartado 3.

3. Las partes, entienden acordadas y aceptadas, las modificaciones de las condiciones de trabajo del personal, por la aplicación de lo relacionado en el presente artículo, según lo dispuesto en el artículo 41 punto 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y por todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del presente Convenio.

Artículo 13.º *Fiestas.*

Las fiestas nacionales y locales aprobadas para los años 2.005 al 2009 serán las establecidas por la Autoridad Laboral competente.

La distribución de jornadas y fiestas no tendrán ninguna modificación, por razón de que algún trabajador no pueda gozarlas por causa de I.T. o cualquier otra ausencia, considerándose recíprocamente compensados, en computo anual y en forma global entre todos los trabajadores, y no procediendo, en ningún caso, la concesión de días de fiesta fuera de los señalados.

Artículo 14.º *Vacaciones.*

1. La duración de las mismas será de 30 días naturales.

2. Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de julio y agosto.

3. Para compatibilizar el disfrute de las vacaciones con la permanencia de las actividades de la Empresa, se organizarán dos turnos de vacaciones. La adscripción de cada trabajador a uno u otro turno se acordará entre la Dirección y el Comité, respetándose en lo posible la voluntad de los interesados, y, en caso de incompatibilidad, la elección del período de vacaciones se efectuará de forma rotativa y alternativa anual entre los afectados, de forma que la opción corresponda a la que no disfrutó en el año anterior.

4. La Empresa aceptará la concesión de las vacaciones en épocas distintas a las establecidas en el apartado 2, siempre que no afecten a más de un 10% de los empleados de cada sección.

5. No serán de aplicación a la Empresa las normas consuetudinarias que en relación con el disfrute de las vacaciones colectivas puedan existir en las localidades en que la Empresa tenga algún centro de trabajo.

Artículo 15.º *Categorías profesionales.*

1. Las categorías profesionales existentes en esta Empresa, que se han establecido según sus peculiaridades de trabajo, son las que se fijan en la tabla salarial del presente Convenio, estableciéndose una definición de las labores a realizar por cada una de estas categorías profesionales del personal obrero o de almacenes y que son las siguientes:

Capataz.—Es quien, al frente de los Mozos especializados, si los hubiese, dirige el trabajo de estos y cuida de su disciplina y rendimiento.

Profesionales de Oficio.—Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que efectúen los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial de 1.ª, Oficial de 2.ª y Oficial de 3.ª o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los operarios de oxicorte, mantenimiento, mecánicos y electricistas.

Profesionales de línea de corte.—Son los que ejecutan las labores propias de las máquinas en las que son titulares con propia iniciativa y responsabilidad, respondiendo de las labores a realizar en dichos puestos de trabajo.

Chófer A.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos articulados de tonelaje pesado llamados trailers.

Chófer B.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de los vehículos no articulados de tonelaje pesado y semipesado no cualificado como trailers.

Chófer C.—Quedarán integrados en esta categoría quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia y sean conductores de vehículos no especificados en las categorías A y B.

Mozo Especialista A.—Gruistas de puente grúa.

Cortadores a soplete.

Pesadores o Basculeros.

Son los que mediante entrega por parte del Encargado de los pedidos, cuidan de que los mismos sean preparados y cargados en el camión con los consiguientes trabajos inherentes al pesaje, medición y localización del material en el almacén.

También lo será el personal adscrito a cualquier sección del almacén, tales como naves, sierras, líneas de corte, máquinas, etc., cuando su trabajo primordial y preferente consista en colaborar con el encargado o responsable respectivo, haciendo las operaciones diversas de medir material, sacar paquetes, pesarlos y colocarlos en los respectivos lugares de almacén mediante el accionamiento de una grúa con mando de botonera, etc.

Mozo especialista B.—Será todo el personal adscrito a una sección cualquiera del almacén que efectúe trabajos que no requiera para ello conocimientos especiales, sino solamente práctica en su ejecución y una experiencia lo suficientemente amplia que permita la buena marcha del trabajo.

Entre otros se considerarán trabajos de embragar y desembragar las cargas de material, apilar chapas, buscar bobinas y otros tipos de material en el almacén, hacer cantoneras, fijar paquetes, etc.

2. La definición de las categorías precedentes no implica, en modo alguno, la no aceptación, por parte del personal que la ostenta la realización de otros trabajos no especificados y que se consideren similares.

3. Si por circunstancias especiales, tales como vacaciones, ausencias por enfermedad, accidentes u otras causas, exceso de trabajo, etc., el personal tuviera que efectuar trabajos de inferior categoría, percibirá el mismo salario que corresponde a su categoría, y si, por el contrario, efectuase trabajos de categoría superior, percibirá la diferencia entre una categoría y la otra durante el tiempo que estuviese adscrito a la superior.

A partir de la firma de este Convenio el personal con una antigüedad superior a cuatro años no podrá permanecer más de doce meses en una categoría superior aunque cobré las diferencias, debiendo reconocérsele a todos los efectos.

El personal con antigüedad inferior a cuatro años deberá permanecer dieciocho meses en una categoría superior para que se le reconozcan los derechos.

4. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Personal no cualificado: 30 días.

Personal técnico y administrativo: 60 días.

Personal titulado: 6 meses.

5. La Dirección de la Empresa y el Comité, estudiarán las sugerencias que se les formulen por los trabajadores o por la propia Dirección para el perfeccionamiento de algunas de las definiciones que constan en los apartados anteriores.

6. Sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa, la Dirección procurará que las vacantes de categorías superiores sean cubiertas por personal seleccionado de entre los que tengan mas antigüedad, siempre que estén capacitados para desempeñar la función de que se trate.

CAPÍTULO V

Condiciones retributivas

SECCIÓN PRIMERA. SALARIO BASE Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 16.º *Salario Convenio.*

Es la suma de los conceptos salariales, Salario Base y Plus Convenio, que con anterioridad se fijaba en las tablas del Convenio cuya cuantía para el año 2005 queda reflejada en los anexos anexos I y II.

Artículo 17.º *Complemento personal.*

1. Con el carácter de un complemento personal, se mantendrá, a aquellos empleados que lo tuvieran reconocido, el devengo «ad personam» que figura reflejado en el recibo de salarios.

2. El complemento «ad personam» no se tendrá en cuenta para el cálculo de ningún concepto retributivo, a excepción de aquellos en que este Convenio, se determina expresamente su computo.

3. Con independencia de los criterios generales de absorbibilidad que se regula en el artículo 7.º de este Convenio, se acuerda que este Complemento Personal podrá ser objeto de absorción y compensación en los casos de ascenso o promoción a categoría superior.

Artículo 18. *Complementos Personales. 1, 2, 3 y 4.*

A la firma del XVIII Convenio, se establecieron cuatro nuevos complementos a título individual.

Los importes de dichos complementos son los que figuran para cada trabajador en las nóminas correspondientes al mes de diciembre del año 2004.

Los complementos personales 1, 2, 3 y 4 no será absorbibles ni compensables, y para futuros incrementos de convenio tendrán la misma consideración que el resto de retribuciones salariales.

Artículo 19.º *Complemento Ad Personam Antigüedad.*

Con este nombre se abonará a cada empleado la cantidad que a la firma del XX Convenio venía percibiendo en concepto de antigüedad.

Para compensar la desaparición del concepto antigüedad, a la cantidad anterior se añadirá para cada empleado:

a) Para empleados a los que, a la firma del XX Convenio le faltará menos de 24 meses para el vencimiento del siguiente cuatrienio, la total cantidad reflejada el apartado de Complemento antigüedad Ad personam en los anexos I y II de las tablas.

b) Para empleados a los que, a la firma del XX Convenio le faltará mas de 24 meses para el vencimiento del siguiente cuatrienio, la mitad de la cantidad reflejada el apartado de Complemento antigüedad Ad personam en los anexos I y II de las tablas.

c) El personal que a la firma del XX Convenio no percibiera cantidad alguna por el concepto de Antigüedad, pasará a percibir la cantidad que refleja el concepto Complemento antigüedad Ad Personam en los anexos I y II de las tablas salariales del Convenio.

Artículo 20.º *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán a precio único y de acuerdo con los valores que para las mismas y por categorías profesionales se fijan en las tablas anexas, considerándose como tales todas las que sobrepasen la jornada legal de trabajo establecida en el artículo 11 de este Convenio.

Artículo 21.º *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Las gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad, se abonarán, a todo el personal, a razón de las cuantías alzadas y globales que para

cada categoría profesional se señalan en la columna correspondiente de los anexos.

2. A dicha cuantía, se adicionarán una mensualidad de los siguientes complementos: Ad Personam antigüedad, el complemento ad personam, y a aquellos empleados que lo tengan reconocido, el complemento personal 2 para el personal mensual y el complemento personal 3 para el personal diario.

3. Todo el personal percibirá estas pagas prorrateadas mensualmente, el personal que desee percibir las partes proporcionales de estas pagas o cantidad similar en cuenta de cobro diferente, deberá comunicarlo al Departamento de Personal

Artículo 22.º *Participación en beneficios.*

1. La Gratificación Participación en Beneficios, se calculará en la forma establecida en el artículo 44 de la derogada Ordenanza Laboral y su cuantía será global y alzada que para cada categoría se señala en los anexos.

2. A dicha cuantía, se le adicionará una mensualidad del complemento Ad Personam antigüedad que cada empleado tenga reconocido, en el momento de su devengo y el complemento personal 4.

3. Esta paga se cobrará prorrateada mensualmente., el personal que desee percibir la parte proporcional de esta paga o cantidad similar en cuenta de cobro diferente, deberá comunicarlo al Departamento de Personal.

Artículo 23. *Incrementos, revisión y conceptos afectados.*

1. Los incrementos acordados para la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

2005: 3,7% sin revisión.

2006: IPC previsto con revisión al IPC Real., con efectos retroactivos a 1 de enero.

2007: IPC previsto + 0,28. Se pacta una cláusula de revisión, en virtud de la cual, si el IPC real del 2007 resulta superior al IPC previsto más 0,28, se efectuará una revisión de los conceptos afectados por la diferencia antes de aplicar el incremento pactado para el año siguiente. Solo se pagaran atrasos con efectos retroactivos a enero 2007, en caso de que la inflación supere el 3,6%, en cuyo caso se abonara el diferencial que se haya producido respecto del 3,6%.

2008: IPC previsto con revisión al IPC real, con efectos retroactivos a 1 de enero.

2009: IPC previsto + 0,28. Se pacta una cláusula de revisión, en virtud de la cual, si el IPC real del 2009 resulta superior al IPC previsto más 0,28, se efectuará una revisión de los conceptos afectados por la diferencia antes de aplicar el incremento pactado para el año siguiente. Solo se pagaran atrasos con efectos retroactivos a enero 2009, en caso de que la inflación supere el 3,6%, en cuyo caso se abonara el diferencial que se haya producido respecto del 3,6%.

Conceptos afectados: Tablas de Convenio, (Salario Convenio, Horas Extras y Pagas Extras). Ad Personam, Ad Personam antigüedad, Complementos personales 1, 2, 3 y 4 así como el resto de artículos valorados económicamente en nuestro convenio, números 25, 26, 27, 28, 31 y 32.

SECCIÓN SEGUNDA. INDEMNIZACIONES Y SUPLIDOS

Artículo 24.º *Complemento para completar cargas, descargas, cierre de máquinas e instalaciones.-Se mantiene el acuerdo adoptado en el mismo artículo 23.º del VII Convenio.*

En el anexo correspondiente a gratificaciones extraordinarias, se encuentra actualizados los valores iniciales que sirvieron de base para el referido acuerdo.

En consecuencia, los trabajadores afectados mantienen el compromiso actual de realizar, en caso necesario, el trabajo complementario requerido atendiendo tanto a la urgencia del servicio como a la seguridad personal e instalaciones, aplicando el tiempo necesario de acuerdo con la limitación y espíritu que se venía practicando hasta la fecha del citado acuerdo tomado en el VII Convenio.

Artículo 25.º *Plus de desplazamiento.*

El plus de desplazamiento regulado en el II Convenio se mantendrá con la naturaleza y condicionante establecidos en el artículo 10 del mismo, y su cuantía será de 11,55€. Equivalentes a 1,65€ diarios.

Artículo 26.º *Dietas.*

El importe de las dietas del personal que efectúe desplazamientos, será el siguiente:

Media dieta 11,47€, dieta completa 22,94€.

Cuando el desplazamiento exceda de 1 día, el importe de la dieta completa que se pueda devengar tendrá un suplemento de 7,31€.

En el importe de dichas dietas, se hallan incluidos los dispendios, justificadas o no, así como la manutención y el alojamiento.

Las dietas se devengarán únicamente en los días en que se efectúe el desplazamiento.

Con la compensación que antecede, las retribuciones asignadas en este Convenio, los conductores del servicio de transportes seguirán prestando su trabajo en la misma forma y condiciones en que lo han venido haciendo hasta la presente.

Artículo 27.º *Plus de comida.*

Al personal que tiene reconocida a la entrada en vigor de este Convenio, una compensación por comida, se le respetará con carácter personal, en la cuantía de 7,17€, por día, en que efectivamente realicen dicha comida.

No se reconocerá este derecho a trabajadores distintos de los que lo tienen actualmente acreditado.

SECCIÓN TERCERA. COMPLEMENTO DE LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 28.º *Complemento de la indemnización económica en situación de I.T.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 54 de la derogada Ordenanza Laboral de Comercio, la Empresa complementará los subsidios que el personal reciba por la situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, con las cantidades necesarias para que perciba el total de retribuciones fijas que en cuantía líquida y en mano tenga reconocidas cada productor por jornada ordinaria.

El mismo complemento se efectuará en las Gratificaciones Extraordinarias y en la Participación en Beneficios.

Este complemento se abonará hasta un máximo de 18 meses en un mismo proceso de enfermedad o accidente.

SECCIÓN CUARTA. PAGO DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 29.º *Pago de las retribuciones.*

El pago de las retribuciones se efectuará por períodos mensuales, a técnicos y administrativos y por los mismos períodos en base diaria al personal de almacén, siendo a cargo de los trabajadores sus cuotas al Régimen General de la Seguridad Social, así como las retenciones a su cargo del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

A partir del 1 de enero del año 2000 el personal diario percibirá las mensualidades en la proporción 365/360.

La Empresa como ha venido haciendo, atenderá las posibles necesidades puntuales de anticipos, que los trabajadores puedan solicitar sobre el total neto a cobrar de fin de mes.

SECCIÓN QUINTA. CONSIDERACIÓN DE GLOBALIDAD EN LAS CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 30.º

La clarificación de posturas observadas en las negociaciones de nuestros últimos Convenios, aconsejan dejar constancia manifiesta por ambas partes negociadoras de que las condiciones retributivas mencionadas en el presente Capítulo, son contempladas en cómputo anual, para todo el personal de la Empresa.

CAPÍTULO VI

Acción social de la empresa

Artículo 31.º *Plus de escolaridad.*

1. A los trabajadores con hijos en edad escolar, se les abonará un subsidio de la cuantía de 302.02 euros anuales, que se abonará de una sola vez en el mes de octubre.

2. También tendrán derecho a este subsidio, los trabajadores con hermanos en edad escolar, cuando acrediten ostentar la patria potestad o tutela sobre dichos hermanos.

3. Darán derecho a este subsidio los escolares hasta diecisiete años, inclusive, y será requisito para su devengo, el que por el trabajador beneficiario se acredite documentalmente y por medio de certificado expedido por el centro escolar o universitario, la asistencia del menor a dicho centro.

En la consideración de centro escolar se incluyen los Jardines de Infancia, Guarderías y Parvularios.

4. El segundo año de convenio, es decir a partir del 2006, se amplía la edad para tener derecho al subsidio de diecisiete a veinte años, también inclusive.

Artículo 32.º *Subsidios a trabajadores con hijos minusválidos.*

1. Se establece una ayuda a favor de los trabajadores de la Empresa que tengan hijos minusválidos, de la cuantía de 144,10€ mensuales.

2. Dicha ayuda se hará extensiva a los trabajadores que tengan hermanos minusválidos, y ostenten respecto a los mismos la patria potestad o la tutela.

3. Será requisito para percibir dicha ayuda que el minusválido, se halle reconocido como beneficiario del padre/madre, o en su caso del hermano/a, en el Servicio Común de Asistencia a Minusválidos del Instituto Nacional de la Seguridad Social y tenga reconocidas las prestaciones económicas de dicho Servicio Común.

CAPÍTULO VII

Garantías sindicales y Comité de Salud y Seguridad

Artículo 33.º *Garantías Sindicales y crédito de horas a los miembros del Comité.*

1. Las garantías que ostentarán los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, serán las que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores, si bien, para los años 2005 al 2009, se acepta que el crédito de horas establecido en el artículo 68 apartado E del referido Estatuto, será de 40 mensuales para cada miembro del Comité, siendo este crédito revisable en la próxima negociación de Convenio.

2. La Empresa practicará en la liquidación mensual la retención de la cuota o aportación de los trabajadores adscritos a Centrales Sindicales legalmente constituidas, siempre que lo soliciten por escrito la Central y el propio interesado y mientras no revoquen, también por escrito, tal mandato, la Central o el interesado. Las cantidades retenidas se abonarán a la cuenta corriente que designe la Central Sindical.

Artículo 34.º *Servicios de Prevención.*

En lo referente a los servicios de prevención se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95 y su posterior desarrollo.

CAPÍTULO VIII

Varios

Artículo 35.º *Revisión médica.*

Se mantendrá la revisión médica en los términos que se venía regulando en convenios anteriores.

Artículo 36.º *Sobre la contratación.*

Las nuevas contrataciones que se produzcan desde la firma del presente convenio se regularán por lo que se establezca en el Convenio Sectorial aplicable en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 37.º *Sobre la productividad.*

Para todo el personal de producción, desde 1.01.2001 establecer un plus, pagadero por meses vencidos, basado en movimientos de materiales (entradas material + salidas material + envíos internos - envíos directos) en TN y según n.º de líneas por pedido. Promedios 1999 y 2000. Los promedios y precios por TN son los entregados y aceptados en su día.

Sucursales Comerciales 6,01€.

Para el personal administrativo que no tenga sistema variable o comisiones comerciales y su salario sea inferior a Veinticinco mil euros, en este mismo concepto y en tanto no se fije la fórmula de cálculo se abonarán 30€ mensuales.

Disposición adicional primera.

La reforma del sistema retributivo y de las tablas salariales que se realizó en el XVIII Convenio, fue en base a dos objetivos fundamentales.

a) Conseguir una mayor competitividad de la Empresa que contribuya a garantizar su viabilidad futura y, en consecuencia, a la estabilidad

de los puestos de trabajo, con expectativas futuras de creación de empleo.

b) Respetar en todo caso las condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos del personal.

Disposición adicional segunda.

La Empresa podrá hacer uso de la Empresa de Trabajo Temporal con el límite de tres meses y un máximo del 1% de la plantilla. El personal así contratado y que una vez terminado este período continúe en la Empresa, lo será mediante un nuevo contrato con carácter indefinido.

Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia del Convenio y como complemento voluntario de la acción protectora de la Seguridad Social, la Empresa concertará una póliza de Seguros Individual de Accidentes 24 horas que garantice el pago de una indemnización a tanto alzado y por una sola vez de la cuantía de veinticuatro mil euros a los trabajadores o a la persona designada como beneficiaria en la póliza, que fallezcan o queden en situación de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, en todos los casos como consecuencia de accidente.

Disposición adicional cuarta.

Como compensación del permiso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, al finalizar el descanso por maternidad y de una forma consecutiva al mismo, la trabajadora disfrutará de 11 días laborables a cuenta de la Empresa.

TABLAS XXI CONVENIO FINAL 2005 (2004 + 3,7%)

ANEXO I

Personal Técnico y Administrativo

Euros

		A		(A x 15) Total anual
		Salario Convenio mensual y pagas extras	Horas extras	
Licenciados (*)	41,2013	1.236,04	13,57	18.540,59
Jefes de Departamento	39,8548	1.195,64	12,64	17.934,66
Jefes de Sección	35,5600	1.066,80	11,02	16.002,02
Ayudante Técnico (N.I.)	34,3621	1.030,86	9,48	15.462,96
Oficial Admvo. 1ª A (***) Programador Sistemas	32,4010	972,03	9,84	14.580,44
Oficial Admvo. 1ª B Respon. Explotación de P.D. y Programador de Aplicaciones	32,4010	972,03	8,91	14.580,44
Oficial Admvo. 2ª Grabadores, Operadores de P.D. (***)	30,4932	914,80	7,45	13.721,93
Auxiliares Admvo. Mayores de 20 años	29,7214	891,64	5,18	13.374,61
Corredores y Viajantes	31,4200	942,60	6,94	14.138,99
Chóferes Turismo	31,1333	934,00	5,58	14.009,97

ANEXO II

Personal de Almacén

		A		(A x 15) Total anual
		Salario Convenio mensual y pagas extras	Horas extras	
Capataz	37,8744	1.136,23	11,09	17.043,50
Chófer «A»	37,1254	1.113,76	11,23	16.706,45
Chófer «B»	36,3820	1.091,46	10,94	16.371,91
Chófer «C»	34,2188	1.026,57	10,14	15.398,48
Profesional 1ª	37,1254	1.113,76	11,23	16.706,45
Profesional 2ª	35,4822	1.064,46	10,71	15.966,97
Prof. 2ª Líneas	35,4822	1.064,46	10,71	15.966,97
Prof. 2ª Sierras	34,3374	1.030,12	10,12	15.451,81

		A		(A x 15) Total anual
		Salario Convenio mensual y pagas extras	Horas extras	
Mozo Esp. «A»	33,4704	1.004,11	10,03	15.061,69
Mozo esp. «B»	32,5787	977,36	9,70	14.660,41
Peón de Limpieza	31,6841	950,52	0,00	14.257,83

Ayuda empresa: 144,10.
Escolaridad: 302,02.
Plus desplaz: 1,65.
Comidas: 7,17.
1/2 dietas chóf.: 11,47.

TABLAS XXI CONVENIO FINAL 2006 (2005 + 2%)

ANEXO I

Personal Técnico y Administrativo

Euros

		A		(A x 15) Total anual
		Salario Convenio mensual y pagas extras	Horas extras	
Licenciados (*)	42,0253	1.260,76	13,84	18.911,40
Jefes de Departamento	40,6519	1.219,56	12,89	18.293,35
Jefes de Sección	36,2712	1.088,14	11,24	16.322,06
Ayudante Técnico (N.I.)	35,0494	1.051,48	9,67	15.772,22
Oficial Admvo. 1ª A (***) Programador Sistemas	33,0490	991,47	10,04	14.872,05
Oficial Admvo. 1ª B Respon. Explotación de P.D. y Programador de Aplicaciones	33,0490	991,47	9,09	14.872,05
Oficial Admvo. 2ª Grabadores, Operadores de P.D. (***)	31,1030	933,09	7,59	13.996,37
Auxiliares Admvo. Mayores de 20 años	30,3158	909,47	5,28	13.642,10
Corredores y Viajantes	32,0484	961,45	7,08	14.421,77
Chóferes Turismo	31,7559	952,68	5,70	14.290,17

ANEXO II

Personal de Almacén

		A		(A 12) + (B 2) + C Total anual
		Salario Convenio mensual y pagas extras	Horas extras	
Capataz	38,6319	1.158,96	11,31	17.384,37
Chófer «A»	37,8679	1.136,04	11,46	17.040,58
Chófer «B»	37,1097	1.113,29	11,16	16.699,35
Chófer «C»	34,9032	1.047,10	10,34	15.706,45
Profesional 1ª	37,8679	1.136,04	11,46	17.040,58
Profesional 2ª	36,1918	1.085,75	10,93	16.286,31
Prof. 2ª Líneas	36,1918	1.085,75	10,93	16.286,31
Prof. 2ª Sierras	35,0241	1.050,72	10,33	15.760,85
Mozo Esp. «A»	34,1398	1.024,19	10,23	15.362,92
Mozo Esp. «B»	33,2303	996,91	9,89	14.953,62
Peón de Limpieza	32,3178	969,53	0,00	14.542,99

Ayuda empresa: 146,98.
Escolaridad: 308,06.
Plus desplaz: 1,68.
Comidas: 7,32.
1/2 dietas chóf.: 11,70.