

En base a lo anterior, y única y exclusivamente para la citada operación, ambas partes

ACUERDAN

1. Dejar sin efecto lo dispuesto en el punto 3 de la Disposición transitoria décima.

2. Teniendo en cuenta la composición de flotas que se menciona en el exponen y la red en la que operan, se aplicará a los TCP adscritos a esta operación de Wet-Lease, a partir de septiembre y hasta el 31 de diciembre de 2007, el régimen de trabajo y descanso de largo radio.

3. En el caso de que se produjese cualquier alteración en la composición de flotas mencionada en el exponen de esta operación de Wet-Lease que implique una variación en la productividad de los tripulantes adscritos a la misma, y siempre y cuando los aviones de esta operación continúen siendo tanto de corto y medio radio como de largo radio, la compañía procederá a aplicar lo dispuesto en el punto 1.2 de la Disposición Transitoria Décima.

4. Que para todas las operaciones de Wet-Lease que se efectúen a partir del 1 de enero de 2008 o cualquier otra que pudiera realizarse entre septiembre y diciembre de 2007, distinta a la mencionada en el exponen de este Acuerdo, siempre y cuando las nuevas operaciones de estos aviones de Wet-Lease sean tanto de corto y medio radio como de largo radio, se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del punto 1.2 de la Disposición transitoria décima.

5. Que, dadas las reducidas dimensiones de la flota de B-757 y que los Sobrecargos no se encuentran adscritos en exclusiva a la operación de Wet-Lease, se considera a la flota B-757 flota de entrada y, en base a la regulación establecida en el art. 29 del XV Convenio Colectivo para la regresión voluntaria, se ofertará a todos los Sobrecargos de Iberia la posibilidad de adscribirse voluntariamente a la flota B-757 de forma permanente mientras continúe la operación de esta flota, todo ello con el fin de dotar a la misma de la mayor estabilidad posible.

Si el número de Sobrecargos voluntarios supera las necesidades de la Compañía, la preferencia en la adscripción a la flota vendrá dada por la mayor antigüedad en la función.

En caso de que el número de Sobrecargos que soliciten adscribirse voluntariamente a esta flota sea insuficiente, se asignarán Sobrecargos por orden inverso de antigüedad en la función de forma obligatoria en el número necesario para cubrir las necesidades de la operación que, al igual que los Sobrecargos que hayan solicitado la adscripción voluntaria, permanecerán en dicha flota en tanto en cuanto dure la operación de la misma.

6. A los efectos recogidos en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores se dará traslado de este Acta a la Autoridad Laboral competente. Junto al citado texto se remitirá el soporte magnético.

Los representantes de la Empresa y de los trabajadores que a continuación se designan y cuyas firmas se registran a continuación de cada uno de los nombres comprobarán que el soporte magnético concuerda fielmente con el texto de la presente acta, indicando en dicho soporte, mediante papel adhesivo u otro medio suficiente, su conformidad.

En representación de los trabajadores:

D. M.^a Jesús Jiménez Aparicio.
D. Nieves García Pacheco.

En representación de la Empresa:

D.^a Rosamaría Azañedo López.

7. No suscriben la presente acta D.^a Corine Basarot Martín Toledano, como miembro de la Comisión Negociadora, ni D. Javier Santos Iglesias, como Asesor de la misma, con lo que se supera la mayoría requerida de la Representación Social a tenor de lo establecido en el Artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Y sin más asuntos que tratar, y en prueba de conformidad con todo lo que antecede, ambas partes firman el presente Acta en lugar y fecha indicados.

14860 RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hiab, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hiab, S.A. (código de Convenio n.º 9016622), que fue suscrito, con fecha 4 de junio de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislati-

vo 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 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, 18 de julio de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIAB, S. A.

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Hiab, S. A.», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, s/n.º, integrada por parte empresarial por el Director General don Eduardo Prat Fernández y el responsable de Recursos Humanos don Ismael García Barbero, y por parte de los trabajadores, por los Delegados de Personal don Jesús M.^a Calvo Álvarez, doña M.^a Dolores Justo Martín y don Guillermo García Valoria, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio de aplicación en todos los centros de trabajo de Hiab, S.A., con el siguiente articulado:

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio afectará a todo el personal de «Hiab, S. A.», tanto en su centro de trabajo ubicado en el domicilio social de la misma, en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Límite, s/n., como en los demás centros de trabajo y en aquellos lugares en donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Este Convenio afectará a todos los empleados tanto de plantilla como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Hiab, Sociedad Anónima». Queda excluido del mismo la Dirección de la Empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal (vigencia).*

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2007. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiere.

Artículo 4. *Denuncia.*

A los efectos de la denuncia de este Convenio, el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará en la Dirección General de Trabajo con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del Convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando quince días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el Convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del coste de la vida, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial por el concepto de costo de vida.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este Convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Artículo 5. *Alcance de los acuerdos.*

Los acuerdos y pactos contenidos en este Convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros Convenios que pueden acordarse entre trabajadores y Empresa.

CAPÍTULO II

Cómputo, compensación, absorción y garantíasArtículo 6. *Cómputo.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global e individualmente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 8. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este Convenio.

En caso contrario se consideraran absorbidas por mejoras ya pactadas, salvo en lo que respecta a jornada laboral, y vacaciones que se registrarán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Artículo 9. *Integridad.*

El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretenda introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los organismos oficiales dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligacional dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acatarán ambas partes.

Artículo 10. *Condiciones mas beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPÍTULO III

Organización régimen interiorArtículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la Empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los trabajadores, establecer y cambiar los puestos y turno de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la Reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinente-mente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Facultades de la empresa.*

En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, pudiendo señalar, entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consi- guiéndose en la Empresa.

b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupa- ción del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siem- pre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.

c) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza del material enco- mendado.

d) La movilidad y distribución del personal de la Empresa, con arre- glo a las necesidades de la organización.

e) La adaptación de las cargas de trabajo a las nuevas condiciones que resulten de los cambios y condiciones técnicas.

f) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propias de cada empleado, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.

Artículo 13. *Organización.*

El Director o Jefe de cada Departamento actúa en nombre y represen- tación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los Jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del Director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieran encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva compe- tencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los empleados en sus relaciones de trabajo dependen de sus Jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a los mismos subordinación y defe- rencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otros departamentos. De la misma forma, todos los man- dos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordi- nados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Artículo 14. *Entrada y salida del trabajo.*

Todo el personal dependiente de la Empresa se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea, y no podrán abandonar sin causa justificada, las dependencias o despachos durante la jornada efectiva de trabajo. Tanto al comienzo como a la termi- nación del trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida establecidos o que pueda estable- cer la Empresa. A los que se retrasen se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir.

Durante la jornada efectiva de trabajo, y a no ser que cuente con el permiso de su Jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del centro de trabajo.

Artículo 15. *Traslados.*

En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organiza- tivas y productivas que lo justifiquen y haya que trasladar a un trabajador de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años. El importe de dicho alquiler será como máximo el que corresponda en el lugar del tras- lado a una vivienda similar a la del trabajador.

Artículo 16. *Jubilaciones.*

En base a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 14/2005, de 1 de julio, y como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social. Esta medida vendrá acompañada, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 17. *Prestaciones de servicios y viajes.*

Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, el trabajador vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea orde- nado por sus Jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comi- sión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en

que las actividades de la Empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad para lo cual se les respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el Capítulo de este Convenio correspondiente a asuntos varios.

Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la Empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

Artículo 18. *Puestos de trabajo.*

Cualquier empleado de la Empresa que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar a alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito a su Jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director de la Empresa, el Jefe de Recursos Humanos y un representante sindical de la Empresa.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la Empresa que necesite ser cubierta, la Dirección de la Empresa expondrá en los distintos tabloneros de anuncios las características específicas del puesto. Si alguna persona dentro de la Empresa reúne las condiciones exigidas podrá acceder a cubrir la vacante, siempre y cuando la Dirección de la Empresa lo crea conveniente.

Artículo 19. *Ropa de trabajo.*

Se dotará de ropa de trabajo al personal que a continuación se especifica y en la forma que se indica:

Personal de Almacén:

Dos camisas, dos monos, dos batas, dos pares de calzado de seguridad y dos pantalones.

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la Empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de un año.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa y, en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al trabajador que así lo solicite, las prendas que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

CAPÍTULO IV

Jornada, Calendario Laboral, Horas de Trabajo efectivo y vacaciones

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Durante el año de vigencia del Convenio se establece un cómputo anual de 1.692 horas efectivas de trabajo, obligatorias para todo el personal de la Empresa, sin excepción:

Artículo 21. *Recuperaciones.*

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano, jornada intensiva de los viernes, puentes, sábados o fechas que se establezcan como días festivos a recuperar en el calendario laboral se prorrateará para su recuperación entre el resto de los días laborables del año.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con las horas que han quedado fijadas en el artículo 20, la diferencia, sea positiva o negativa, se pasará a cuenta nueva, es decir, se absorberá en el sentido que proceda con cargo a tales recuperaciones en el año siguiente, no pudiendo ser reintegrado en metálico por ninguna de las partes.

Artículo 22. *Horario de trabajo, entradas y salidas.*

Se entiende por horario de trabajo el tiempo que un trabajador debe permanecer diariamente en la Empresa, y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para la vigencia de este Convenio se indica en el artículo 20.

De acuerdo con la definición anterior, se establece un horario de trabajo obligatorio para todo el personal, de acuerdo con los cuadros que a continuación se indican:

Jornada normal:

De 1 de enero a 17 de junio y de 10 de septiembre a 31 de diciembre de 2007.

Jornada de lunes a jueves: De 8,00 a 13,00 y de 14,00 a 17,00 horas.

Jornada de viernes: De 8,00 a 15,00 horas.

Jornada intensiva:

De 18 de junio a 9 de septiembre.

Jornada de lunes a viernes: De 8:00 a 15,00 horas.

En los horarios de jornada normal se incluyen los tiempos de recuperación de la jornada intensiva de verano, y de las fechas acordadas al confeccionar el calendario laboral, según el artículo anterior, como no laborables.

Artículo 23. *Calendario Laboral.*

El calendario laboral se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y la representación del Personal (Delegados de Personal), en reuniones conjuntas que constituirán acuerdo aparte. En la confección de los calendarios laborales de cada centro de trabajo se tendrán en cuenta las fiestas locales y autonómicas propias de cada uno de ellos.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Se establece un período anual de 22 días laborables de vacaciones, cuyo disfrute se realizará a ser posible, preferentemente durante la jornada intensiva de verano.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 25. *Conceptos salariales.*

La retribución del personal se efectúa de acuerdo con la tabla del anexo 1.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldo base» del anexo 1.

b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo que figura en el anexo 1 como «prima de convenio».

De los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que, de acuerdo con la Ley, corresponde a los trabajadores y los impuestos de IRPF, que igualmente corresponde.

Artículo 26. *Antigüedad.*

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por 100 sobre los salarios base del anexo 1 por cada quinquenio de permanencia en la Empresa. La fecha de inicio de éste devengo será el 1 de enero más cercano a la fecha en que se cumpla cada quinquenio, considerando el punto intermedio el día 30 de junio.

Artículo 27. *Complemento pactado.*

Es la cantidad que exceda del Convenio, mantenida estrictamente a cada persona, y que se establece como la diferencia entre el total de retribuciones totales mensuales fijadas en el presente Convenio y el sueldo contractual o pactado.

Artículo 28. *Retribuciones.*

Las retribuciones a percibir por el personal afectado por este Convenio durante 2007 son las detalladas en el anexo 1, las cuales se obtienen de incrementar el porcentaje del 2,75% (dos coma setenta y cinco por ciento) a las que estaban en vigor el 31 de diciembre de 2006. El citado porcentaje del 2,75% se aplicará para obtener el salario bruto individual al total de la suma que forman los siguientes conceptos: Sueldo base, antigüedad, prima convenio, y complemento pactado.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) real, alcanzado durante el año 2007, registrase un incremento superior al 2% (dos por ciento) se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso entre el IPC real alcanzado durante el año 2007 y la mencionada cifra del 2%.

Tal incremento, en caso de producirse, se abonará junto a la primera nómina que sea posible y con efectos retroactivos del 1 de enero del 2007, consolidándose y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2008.

Artículo 30. Pagas extras.

Las pagas reglamentarias de los meses de julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, los meses de junio y diciembre, en la cuantía que para cada categoría profesional figuren en los totales de retribución del Convenio en el anexo 1, más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y complemento pactado que cada persona tenga asignado.

Artículo 31. Prima de puntualidad.

Se establece una prima de puntualidad al objeto de fomentar la puntualidad en general. Se abonará mensualmente y su cuantía se fija en 12,68 euros (doce euros con sesenta y ocho céntimos).

Será causa de su pérdida, más de una falta de puntualidad de más de cinco minutos al mes, excepto por causas justificadas.

No se cobrará la prima durante el mes en que se disfrute la mayor parte de las vacaciones.

La revisión del importe de esta prima se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Artículo 32. Prima de asistencia.

Se establece una prima de asistencia al objeto de disminuir la falta de asistencia en general. Se abonará mensualmente y su cuantía se fija en 31,33 € (treinta y un euros con treinta y tres céntimos).

Será causa de su pérdida más de tres faltas de puntualidad de más de cinco minutos al mes, excepto por causas justificadas, o bien la falta de asistencia al trabajo más de un día al mes.

No se cobrará la prima durante el mes en que se disfrute la mayor parte de las vacaciones.

La revisión del importe de esta prima se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Artículo 33. Parte proporcional de la paga extra de marzo.

El importe que desde el año 1979 se venía abonando en nómina bajo el concepto de «parte proporcional de paga extra de marzo», queda definitivamente incorporado al esquema salarial a partir de este Convenio, para lo cual se procederá a descomponer dicho importe en sus componentes de sueldo base, prima de convenio, antigüedad y complemento pactado en cada caso, y se añadirán a cada uno de dichos conceptos salariales, desapareciendo por tanto como concepto separado en la nómina.

Artículo 34. Retribución variable (bonus).

Desde el año 1995, todos los empleados vienen percibiendo un bonus con periodicidad cuatrimestral, cuyo importe varía en función de los resultados de la empresa y con un máximo de tres mensualidades cada año. Durante la vigencia de este convenio se continuará determinando su cuantía de la forma acostumbrada, si bien se informa de que el sistema actual será modificado a partir del año próximo en cuanto a su periodicidad, criterios de devengo y personalización de los mismos.

CAPÍTULO VI**Asuntos varios****Artículo 35. Liquidación de haberes.**

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, y aproximadamente el día 25 de cada mes y siempre antes del último día hábil del mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria, por lo cual la fecha abono en cuenta de los haberes, como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso, durante la vigencia de este Convenio, acepta desde su ingreso este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo.

Artículo 36. Ayuda de comedor.

La Empresa, siguiendo el criterio establecido cuando se creó esta ayuda, subvencionará a todo el personal de la empresa las comidas efectuadas durante todos los días efectivamente trabajados en el horario de jornada partida, con una cantidad equivalente al 60 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en otras ocasiones ha servido como base para determinarla, por lo que durante la vigencia de este Convenio su cuantía queda fijada en 7,01 € (siete euros con un céntimo), por día laborable de jornada partida.

La revisión del importe de las comidas se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Artículo 37. Dietas.

Para todo el personal la dieta diaria se establece en 38,16 € (treinta y ocho euros con dieciséis céntimos) y la media dieta en 19,09 € (diecinueve euros con nueve céntimos), teniendo en cuenta que se abonará por la Empresa aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por consiguiente su importe aparte de la dieta.

A las dietas mencionadas en los dos primeros párrafos de este artículo se tendrá derecho siempre que se está dentro de los horarios que a continuación se indican:

Desplazamiento hasta las 14,00 horas: Derecho a comida.

Desplazamiento hasta las 22,00 horas: Derecho a cena.

Desplazamiento hasta las 24,00 horas: Derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Artículo 38. Kilometraje.

Los precios por kilometraje establecidos para compensar los gastos que se producen cuando un empleado pone su coche a disposición de la Empresa por motivos de trabajo serán actualizados tanto al alza como a la baja, dos veces al año (los días 1 de enero y 1 de julio de cada año), de acuerdo con los precios medios para todo el territorio nacional, de la gasolina 95 sin plomo, publicados en la página de internet del Ministerio de Industria.

Artículo 39. Transporte.

Todo el personal que viene disfrutando de ayuda por transporte, o en su caso utilizando los vehículos que realizan alguna de las tres rutas (Madrid, Alcalá de Henares y Torrejón de Ardoz), subvencionadas por la empresa, continuarán disfrutando del mismo, no siendo extensible este derecho para el personal de nueva incorporación, salvo acuerdo personal entre la empresa y el interesado.

Artículo 40. Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.

La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Artículo 41. Gratificación por jubilación.

Los trabajadores que causen baja en la Empresa para pasar a la situación de jubilados o aquellos que causen baja en la Empresa por pasar a situación de incapacidad permanente total o absoluta, recibirán en relación con los años de antigüedad en la Empresa, las cantidades que a continuación se indican:

Personal con 5 a 10 años de antigüedad: Un mes de salario.

Personal con 10 a 15 años de antigüedad: Un mes y medio de salario.

Personal con más de 15 años de antigüedad: Dos meses de salario.

Las cantidades mencionadas se entienden sobre el salario bruto mensual del trabajador en el momento de producirse el cese en la Empresa.

Y además, al pasar a la situación de «Jubilado» se percibirán de acuerdo a la edad que se tenga en ese momento las cantidades que a continuación se indican:

A los 60 años: 4.496 euros.

A los 61 años: 3.596 euros.

A los 62 años: 2.698 euros.

A los 63 años: 1.797 euros.

A los 64 años: 899 euros.

La revisión del importe de la gratificación por jubilación se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

De acuerdo con la legislación vigente para éste tipo de compromisos, la empresa lo tiene externalizado mediante la suscripción de la póliza número 802644 con la compañía de seguros Vida Caixa.

Artículo 42. *Prestaciones por invalidez y muerte.*

a) Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza correspondiente abonará al trabajador la cantidad de 39.065,79 euros (treinta y nueve mil sesenta y cinco con setenta y nueve euros), a tanto alzado y de una sola vez, en caso de que se produzca el derecho a su devengo.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá:

1. Si se trata de accidente de trabajo en la fecha en que éste tenga lugar.
2. Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Para cubrir esta contingencia, la Empresa tiene suscritas las pólizas número 023-05176807 de Winterthur y la póliza n.º 0550480372780 de Mapfre.

b) Si por cualquier causa se produjera el fallecimiento o una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza correspondiente, abonará al trabajador o derechohabientes la cantidad de 21.035,43 (veintiún mil treinta y cinco euros con cuarenta y tres céntimos), a tanto alzado y de una sola vez.

Para cubrir esta contingencia, la Empresa tiene suscrita la póliza número 12026 de Zurich Vida.

La inclusión en el punto b) del personal de nuevo ingreso estará sujeta a la aceptación del alta en la póliza por parte de la compañía de seguros con quien se tiene suscrita esta póliza.

Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

Se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso equivalente a 1 h: 45m (una hora y cuarenta y cinco minutos) por hora extraordinaria trabajada. Por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán abonar las horas extraordinarias por un importe cada una, equivalente a 1,75 veces del importe de una hora normal, siendo este último el resultado de dividir el sueldo bruto anual por el total de horas anuales según convenio.

Artículo 44. *Ayuda escolar por hijos.*

Durante la vigencia de este Convenio se repartirá la cantidad de 5.600 € (cinco mil seiscientos euros) a partes iguales entre todos los hijos de los empleados mayores de 3 años que estén cursando algún tipo de estudios en un centro particular u oficial hasta nivel de licenciatura. Para tener derecho a percibir esta ayuda escolar será imprescindible presentar en el Departamento de Personal justificante acreditativo de tener a los hijos en un centro escolar o universitario.

Artículo 45. *Formación.*

Se establecerá un programa de formación continuada incidiendo especialmente en el idioma inglés, ya que es muy conveniente para el desempeño adecuado de las actividades laborales de muchos de los puestos de trabajo de la empresa. Para ello se dotará un presupuesto suficiente revisable anualmente. La participación en este programa será voluntaria para el trabajador, pero se exigirá asistencia continuada a los participantes.

Cuando, a juicio de la Empresa, alguno de los trabajadores de la misma reúna condiciones para cursar determinados estudios, y dicho trabajador desee cursarlos le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un centro oficial, y siempre que la materia escogida sea entendida por la empresa como aceptable.

Para poder optar a esta ayuda la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

Artículo 46. *Circunstancias familiares.*

A los efectos de permisos retribuidos por circunstancias familiares, la empresa considerará equiparables las situaciones de matrimonios y de parejas consolidadas aun sin estar registradas estas últimas oficialmente en el registro de parejas de hecho. No obstante, la situación de conviven-

cia deberá ser debidamente acreditada mediante cualquier mecanismo de prueba que se considere suficiente.

Artículo 47. *Asamblea.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Garantías sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional. *Comisión Paritaria.*

Naturaleza y Funciones.—La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del Convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los organismos competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del Convenio.

Composición.—La comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los trabajadores y tres por parte de la Dirección, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrán voz, pero no voto.

Convocatoria.—La Comisión se reunirá a instancia de cualquier de las partes, poniéndose de acuerdo éstas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil actuara con los que asistan teniendo voto únicamente un número paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Acuerdos.—Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del Convenio y tendrán carácter vinculante si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y judiciales previstas en la normativa vigente.

ANEXO 1

Categoría profesional	Salario base	Prima de Convenio	Total mensual	Total anual
<i>Administrativos</i>				
Jefe de Departamento	1.285,81	704,87	1.990,68	27.869,52
Jefe de primera	1.274,90	435,93	1.710,83	23.951,62
Jefe de segunda	1.081,08	470,21	1.551,29	21.718,06
Jefe de Producto	1.081,08	470,21	1.551,29	21.718,06
Oficial de primera	1.052,44	425,60	1.478,04	20.692,56
Vendedor	1.052,44	397,76	1.450,20	20.302,80
Oficial de segunda	1.017,34	396,39	1.413,73	19.792,22
Auxiliar Administrativa . .	986,42	343,29	1.329,71	18.615,94
<i>Subalternos</i>				
Vendedor de recambios . . .	1.052,44	425,60	1.478,04	20.692,56
Almacenero	1.052,44	400,08	1.452,52	20.335,28
Conductor de camión	1.052,44	400,08	1.452,52	20.335,28
Ordenanza	926,89	391,37	1.318,26	18.455,64
<i>Técnicos</i>				
Ingenieros y Licenciados . .	1.285,81	704,87	1.990,68	27.869,52
Ingenieros Técnicos	1.274,90	615,26	1.890,16	26.462,24
Inspector de Servicios . . .	1.274,90	435,93	1.710,83	23.951,62
Proyectista	1.090,34	457,08	1.547,42	21.663,88
Oficial de Reparaciones . .	1.052,44	425,60	1.478,04	20.692,56