

como en el presente caso ocurre, que los preceptos del Convenio Colectivo impugnado, lo único que pretenden es el mantenimiento indefinido de una desigualdad retributiva sin la concurrencia de una causa justificativa que la legitime, no puede, en modo alguno, admitirse la legitimidad de tales normas convencionales.

Quinto.—Por todo lo que se deja expuesto, no puede desconocerse en el presente caso enjuiciado que la norma convencional de que trae causa la hoy impugnada regulación de la antigüedad en la empresa demandada recurrida data, nada menos, que del año 1995 sin que, desde entonces y pese al carácter transitorio de que vino dotada, se hubiera puesto remedio a la patente situación de desigualdad que comporta el que unos trabajadores de la empresa tengan un régimen de antigüedad y otros otro.

Y es de destacar que, en cambio para el personal de Flota de la empresa, si, se llegó a un régimen definitivo de regulación de la antigüedad a medio del llamado Premio de Vinculación, cosa que, en cambio y pese a largo tiempo transcurrido, no se hizo respecto del resto del personal.

La predisposición empresarial en orden a la regulación de un régimen definitivo e igualitario de la antigüedad para todos sus trabajadores, a lo que responde el Acuerdo Marco convenido en tal sentido, resulta ya tardío y no justifica el mantenimiento de la desigualdad en la percepción del complemento salarial de antigüedad entre los trabajadores en función de la fecha de ingreso en la empresa.

Tampoco puede justificar la legalidad de los impugnados preceptos de Convenio Colectivo las vicisitudes por las que hubo de atravesar la empresa durante los últimos años y a partir de 1990 y que se dejan pormenorizados en el texto de la sentencia recurrida, porque, ello, podría servir de sustento jurídico a lo acordado en el Convenio Colectivo de 1995, pero no a su permanencia hasta el actual Convenio en trance de impugnación.

Sexto.—Por otra parte, esta Sala no puede ignorar el pronunciamiento judicial, por ella efectuado, en su reciente sentencia de 21 de diciembre de 2007 —recurso 1/2007— referida, igualmente, a una cuestión de diferente retribución de la antigüedad en función de la fecha de ingreso respecto a otra empresa del mismo grupo Repsol y en la que se mantuvo el criterio de declarar la nulidad de los preceptos del Convenio Colectivo que establecían una retribución por antigüedad distinta en función de la fecha de ingreso en la misma.

Séptimo.—Por todo lo que se deja razonado ha de admitirse que la sentencia impugnada incurre en las infracciones jurídicas denunciadas en el único motivo de recurso propuesto y que, por tanto, el mismo planteado frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 2 de marzo de 2007, debe ser estimado y con revocación de la expresada sentencia ha de estimarse la demanda rectora del presente conflicto de impugnación de Convenio Colectivo y en consecuencia, declarar la nulidad del art. 14 y del inciso de la D.T. 7.ª del XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A., en cuanto expresa «que a la entrada vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa» en el sentido de mantener, hasta tanto se logre en nueva negociación colectiva otra solución, el abono a todo el personal del concepto de la antigüedad por el sistema de trienios y quinquenios sin que lo puedan disfrutar, únicamente, quienes tuvieran la condición de fijos a 1 de enero de 1995.

De conformidad con lo previsto en el art. 233.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, no ha lugar a la imposición de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español,

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación promovido por el Letrado, D. Jose Manuel Castaño Holgado, en nombre y representación de la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 2 de marzo de 2007, en Recurso n.º 117/2005, deducidos por dicha recurrente, frente a Repsol Butano, S.A., CC.OO., UGT, CTI y Ministerio Fiscal, sobre Impugnación del XXI Convenio de la Empresa Repsol Butano, S.A., Casamos y anulamos dicha sentencia y con revocación de la misma, estimamos la demanda rectora de autos y declaramos la nulidad del art. 14 y de la D.T. 7.ª del XXI Convenio Colectivo de la empresa Repsol Butano, S.A., en el inciso respecto a esta última, que reza «que a la entrada en vigor del XVIII Convenio Colectivo pertenezcan a la plantilla fija de la empresa», debiendo mantenerse y hasta tanto se llegue a una nueva negociación colectiva, el régimen de abono de la antigüedad para todo el personal, que venía rigiendo con anterioridad a la suscripción del precitado XVIII Convenio Colectivo a través del sistema de quinquenios y trienios. No ha lugar a la imposición de costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional correspondiente, con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la Colección Legislativa, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

17676 RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Compañía Española de Petróleos Atlántico, S. A. (código de Convenio n.º 9001172), que fue suscrito, con fecha 19 junio de 2008, 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 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 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, 21 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE PETRÓLEOS ATLÁNTICO, S. A.», Y LOS TRABAJADORES DE LA MISMA PARA LOS AÑOS 2008 A 2011

1. Disposiciones generales

1.1 **Ámbito territorial.**—El presente convenio colectivo se aplicará a los centros de trabajo de la «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», situados en el territorio nacional.

1.2 **Ámbito funcional.**—Quedan incluidas en este convenio las relaciones laborales que se han venido regulando por la Ordenanza de Trabajo de Comercio.

1.3 **Ámbito personal.**—El presente convenio afecta a la totalidad de trabajadores que presten sus servicios en «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima», con las únicas excepciones siguientes:

a) Las personas cuya relación con la compañía esté excluida de la legislación laboral en vigor.

b) Los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o de alta gestión, incluyéndose entre ellos el Director General y colaboradores inmediatos.

c) Aquellos cuya relación laboral, previa su libre, voluntaria y expresa aceptación, se rija por contrato individual cuyas condiciones resulten globalmente más beneficiosas.

1.4 **Ámbito temporal.**—El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2008 y tendrá una duración de cuatro años, por lo que quedará resuelto el 31 de diciembre de 2011, a las veinticuatro horas, salvo caso de prórroga en forma legal.

1.5 **Vinculación a la totalidad.**—Todas las condiciones contenidas en el presente convenio colectivo se establecen, con carácter de mínimos, por lo que los pactos, acuerdos o situaciones actualmente implantadas que impliquen globalmente condiciones más beneficiosas subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas, siempre que no resultaran compensadas por este convenio.

1.6 **Normas subsidiarias.**—En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación general que regula las relaciones laborales.

1.7 **Denuncia.**—El convenio se prorrogará tácitamente de año en año, si en el plazo de un mes anterior a la fecha de su extinción no es denunciado, por una de las partes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

2. Jornada de trabajo, horario y vacaciones

Jornada anual y horarios de los centros.—La jornada será de mil setecientas veinte horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante la vigencia del convenio colectivo, en todos los centros de trabajo de la empresa.

Los horarios y su aplicación en cada centro serán los que figuran en el anexo 3 de este convenio.

Cuando por aplicación de estos horarios, resulte menor número de horas que las pactadas en cómputo anual, la diferencia se realizará de

cualquiera de las siguientes formas, a propuesta de la empresa o del empleado:

- a) Mediante la prolongación de la jornada diaria al inicio o al final de la misma, con un mínimo de media hora, o interrumpiendo la misma, con un mínimo de recuperación de una hora, y siempre con la autorización del responsable del departamento o centro.
- b) Con cargo a días de vacaciones que excedan del mínimo legalmente establecido.
- c) Mediante descuento de haberes, si al 31 de diciembre al empleado le quedaran horas pendientes de recuperación. En este caso el valor de la hora a descontar se obtendrá dividiendo el salario total anual por el número total de horas a realizar cada año.
- d) Mediante realización de las mismas en los sábados, previo acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento o centro.
- e) Mediante combinación de las formas anteriores.

A efectos de la recuperación de la diferencia de horas en cómputo anual, queda establecido que en ningún caso se abonarán horas extraordinarias sin que antes se hubieran realizado las de recuperación.

El personal dispondrá de veinte minutos dentro de cada jornada continua para desayunar, computándose este tiempo a efectos de jornada efectiva.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, mediarán como mínimo doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente.

2.1 Vacaciones anuales.—Se garantiza a todo el personal veinticinco días laborales de vacaciones, estableciéndose las fechas de disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Clasificación profesional y niveles salariales

Las distintas categorías profesionales se incluyen en los niveles salariales que figuran en el anexo 2.

Los Auxiliares administrativos B accederán a la categoría de Auxiliar Administrativo A, en cuanto cumplan veinticuatro meses de antigüedad en la misma, de acuerdo con su actuación profesional, teniendo en cuenta para ello que se haya obtenido, al menos, un 85% en la evaluación anual del Plus de Cumplimiento de Objetivos.

4. Régimen económico

4.1 Salario base y plus de convenio.—Para cada uno de los niveles salariales existentes, el salario base y el plus convenio son los que se indican en la tabla de salarios que figuran en el anexo 1.

4.2 Horas extraordinarias.—Tienen la consideración de extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de las jornadas ordinarias pactadas en este convenio colectivo, siempre que su realización haya sido solicitada previamente por la empresa. La aceptación será voluntaria para el trabajador salvo en los supuestos de realización obligatoria previstos en la legislación vigente.

Se podrá pactar la compensación de las horas extraordinarias con descanso siempre que el disfrute de éste, en su momento, y como consecuencia del mismo, no genere la realización de horas extraordinarias.

Dicho descanso se disfrutará, además, de existir acuerdo previo al respecto entre el trabajador interesado y la empresa.

De acordarse esa compensación, en las condiciones anteriores, cada hora extraordinaria realizada se compensará con una hora y media de descanso.

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

4.3 Gratificaciones extraordinarias.—La empresa satisfará a los trabajadores, en los meses de abril, junio y diciembre, una gratificación compuesta por los conceptos salario base y plus convenio, en sus valores mensuales respectivos.

4.4 Participación en beneficios.—Con este concepto, la empresa satisfará una mensualidad compuesta por los valores mensuales respectivos de los conceptos salario base y plus convenio. Este abono se realizará en el mes de febrero en proporción al tiempo trabajado en el año anterior.

4.5 Concepto extrasalarial. Plus transporte.—En concepto de plus de transporte se abonará a los trabajadores la cantidad mensual que figura en la tabla contenida en el anexo 1 al presente convenio.

Habiéndose calculado el importe de este plus en función de los días que, en cumplimiento de la jornada establecida, el trabajador se desplace al trabajo, se entenderá que la ausencia en un determinado día al trabajo producirá automáticamente el descuento del importe diario del plus.

4.6 Plus de cumplimiento de objetivos.—Los trabajadores que, en virtud de las condiciones establecidas en el convenio 1995-1996, tengan derecho a la percepción de este plus, percibirán este concepto salarial en los siguientes términos:

Con este concepto se establece el abono de un plus calculado anualmente en función del cumplimiento periódico de los objetivos fijados para el conjunto de la empresa, para cada centro de trabajo o departamento y para cada empleado en particular.

El importe de este plus y su procedimiento de cálculo se detallan en el anexo 4 de este convenio colectivo.

4.7 Incremento salarial.—Los conceptos económicos previstos en el punto 4, Régimen Económico del convenio colectivo, así como la compensación de cambio de jornada, experimentarán los siguientes incrementos:

- IPC real + 0,50 puntos para el año 2008.
- IPC real + 0,25 puntos para el año 2009.
- IPC real + 0,50 puntos para el año 2010.
- IPC real + 0,75 puntos para el año 2011.

El incremento salarial para cada año de vigencia estará inicialmente referenciado a la previsión de IPC establecida en los Presupuestos Generales del Estado.

El nivel salarial 1 experimentará en el año 2008 un incremento definitivo de un 15% en retribución total. Los conceptos de salario base y plus transporte, para este nivel 1, tendrán el mismo incremento que el pactado para el resto de niveles de la tabla salarial, ajustándose, la diferencia, en el plus convenio hasta alcanzar el 15% de subida total.

4.8 Revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre de cada año, una variación acumulada respecto al 31 de diciembre del año anterior, superior a la utilizada como referencia, o inferior a dicho porcentaje, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, en el exceso o en el defecto sobre la indicada cifra, y que afectará a los conceptos salariales que a continuación se indican:

- Salario base.
- Plus convenio.
- Plus transporte.

El porcentaje de revisión a efectuar, en su caso, será del 100% de dicho exceso o defecto, y tendrá efectos económicos desde el 1 de enero del año que corresponda, si bien, cuando la regularización de los salarios sea a la baja, se realizará exclusivamente sobre el valor en tablas de los distintos conceptos salariales mencionados anteriormente, sin descuento respecto a los importes ya percibidos.

5. Licencias

5.1 Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y tiempos siguientes:

Quince días naturales por matrimonio.

Tres días naturales por nacimiento de hijo.

Dos días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo exista desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Esta licencia retribuida también será aplicable a las parejas de hecho, en el caso de familiares hasta el 2.º grado de afinidad, quedando excluidos, en estos casos, los familiares hasta el 2.º grado de afinidad del cónyuge que pudiera existir.

Se entenderá por pareja de hecho la unión estable de dos personas que convivan en relación de afectividad análoga a la conyugal, que estén inscritas como tal en el registro instituido al efecto en su Comunidad Autónoma o Corporación Local, si existiera. En defecto de registro, se exigirá la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio, así como una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar sus datos personales. Esta documentación deberá aportarse al departamento de Administración de Personal.

Un día natural por traslado de domicilio habitual.

Un día natural por boda de hijo o hija, que será el de la boda.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del convenio se concederán dos días al año de licencia retribuida para asuntos propios, no recuperables. El disfrute de uno de los días será determinado por el responsable de la sucursal, mientras que el otro, se disfrutará por cada trabajador en las fechas que acuerde con su jefe.

5.2 Licencias no retribuidas.—El empleado podrá solicitar un periodo de licencia no retribuida por un tiempo no inferior a tres meses ni superior a un año, avisando a la Dirección de esta circunstancia con la antelación suficiente para que pueda ser prevista su sustitución.

6. Seguridad e higiene en el trabajo

La empresa durante la vigencia del presente convenio se compromete a una labor encaminada al mantenimiento de todas aquellas normas dirigidas a salvaguardar la salud e integridad física de los trabajadores, potenciando por los medios más convenientes el Comité de Seguridad y Salud Laboral y proporcionando los cursillos necesarios para la formación de las personas en materia de primeros auxilios, seguridad y prevención de incendios.

La compañía facilitará los equipos necesarios de prevención estableciendo los períodos de cambio para cada artículo.

7. Obra social

7.1 Plan de pensiones del sistema de empleo.—La «Compañía Española de Petróleos Atlántico, Sociedad Anónima» (Atlántico), ha constituido un plan de pensiones de conformidad con lo dispuesto en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de regulación de los planes y fondos de pensiones, en la modalidad de sistema de empleo, y que tiene por finalidad definir el derecho de los empleados de Atlántico, a cuyo favor se ha constituido, a percibir prestaciones —rentas o capitales— por jubilación, viudedad, orfandad e invalidez.

Las prestaciones del plan son autónomas e independientes de las del sistema de la Seguridad Social y tienen el carácter de mejoras voluntarias de las mismas.

El Plan de Pensiones se regirá por lo dispuesto, en cada momento, por un Reglamento, que entre otras cuestiones establece las condiciones de alta y baja de los partícipes y beneficiarios, sus derechos y deberes, el régimen financiero las prestaciones cubiertas por el plan, y las normas de organización y control del mismo.

Teniendo en cuenta los requisitos establecidos en el Plan de Pensiones Atlántico, para la adquisición de la condición de partícipe del mismo, la Compañía garantiza con anterioridad a la adquisición de esta condición, de manera directa durante dicho período, unas prestaciones equivalentes a las previstas en el plan para las siguientes contingencias:

Invalidez de activo.
Viudedad de activo.
Viudedad de inválido.
Orfandad.

Los requisitos para adquirir derecho a las prestaciones anteriores serán idénticos a las contempladas en el Reglamento del Plan de Pensiones, que deberán acreditarse, en este caso, ante Atlántico y no ante la Comisión de Control del Plan, al no estar integradas en el mismo.

7.2 Fondo de libre destino social.—La empresa aportará para la cobertura de este fondo la cantidad global de 7.680 euros anuales para 2008 que se revisará anualmente durante la vigencia del convenio, con el mismo incremento pactado para la revisión salarial del convenio.

El destino que se le dé a este fondo habrá de perseguir, en todo caso, la consecución de un fin social, que redunde en beneficio de los empleados y/o de sus familiares directos.

La gestión del fondo de libre destino social será encomendada a una Comisión Paritaria Mixta, integrada por miembros de la representación de la empresa y de los trabajadores.

7.3 Ayuda a los empleados en situación de incapacidad temporal.—En los casos de baja de los trabajadores de plantilla derivada de enfermedad común o accidente se garantiza, previa presentación del correspondiente parte de baja, un complemento bruto diario que, unido a la prestación de la Seguridad Social, garantice al trabajador los siguientes porcentajes de su retribución fija:

Tres primeros días: 75 por 100.
Del cuarto al decimoquinto: 80 por 100
Del decimosexto en adelante y mientras dure la situación de incapacidad temporal: 100 por 100.

Si una vez finalizado el año el empleado hubiese perdido menos de cuarenta horas como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral y consulta médica, se procederá a abonar todas las cantidades que se hubiesen descontado por la aplicación de este procedimiento, garantizándose así la percepción del 100 por 100, desde el primer día, de los conceptos fijos.

Igualmente, si finalizado el año, el absentismo del centro, no supera el 4 por 100, se devolverán los importes retenidos de la forma expuesta en el párrafo anterior.

7.4 Maternidad.—Durante la baja por maternidad, la trabajadora recibirá un complemento bruto diario que garantice, unido a la prestación que por este motivo perciba de la Seguridad Social, el 100% de su retribución fija.

7.5 Ayuda por comidas.—El personal que realice la jornada partida y el resto del personal que para la realización de horas extras o para la recu-

peración de horas de jornada anual, deba comer en el lugar de trabajo, percibirá vales de comida por importe de 11 euros por comida y día.

7.6 Jubilación.—Con la intención de dar al presente convenio colectivo un carácter adaptativo a adecuadas políticas de empleo y jubilación, el personal de Atlántico se regirá en este punto según la legislación que en cada momento esté vigente.

8. Desplazamientos

Los desplazamientos por necesidades del servicio a lugares distintos a los de la residencia habitual del empleado se regularán por una norma interna, que se ajustará a lo previsto en artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha norma contendrá la alternativa al sistema de dietas. El importe de la dieta completa por día para manutención y alojamiento será de 53,34 euros.

Cuando el viaje comience después de las catorce horas o finalice antes de dicha hora se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Asimismo, cuando el comienzo y el final del viaje se realicen el mismo día se percibirá el 60 por 100 de la dieta.

Los desplazamientos en destino a los lugares donde deba prestarse el servicio serán por cuenta de la compañía contra la presentación de los correspondientes justificantes o facturas.

9. Régimen disciplinario

Constituye falta laboral toda conducta que, por acción u omisión, produzca una infracción o incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, contraviniendo lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias, y lo establecido en las presentes normas.

La empresa, a través de los órganos competentes, sancionará directamente las faltas cometidas en el trabajo, las que podrán ser impugnadas ante la Jurisdicción Competente, conforme a las disposiciones legales establecidas al efecto.

1. Prescripción de las faltas.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En el caso de faltas reiteradas, o existencia de conducta infractora continuada, el cómputo se iniciará a partir de la última.

2. Tipos de faltas.—Las faltas laborales susceptibles de sanción se clasifican, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, en leves, graves o muy graves.

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de sesenta días.

2. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio en el plazo de 5 días, desde que se produzca.

3. Retrasarse, por primera vez, en el envío de la baja médica oficial, en caso de enfermedad, o de los sucesivos partes de confirmación de baja, sin justificación.

4. Ausentarse del domicilio, contraviniendo las instrucciones de los facultativos, estando en situación de incapacidad temporal.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. La deficiente ejecución de los trabajos encomendados, cuando de ella no se pudiera derivar perjuicio para el servicio, la empresa o compañeros.

7. La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

8. La falta de aseo y limpieza personal.

b) Faltas graves:

Se considerarán como tales:

1. La/s falta/s de puntualidad que exceda/n de treinta minutos en un mes, o de cuatro a nueve faltas leves de puntualidad en seis meses. Si estas pudieran provocar perjuicio para la compañía tendrán la consideración de muy graves.

2. La falta injustificada de un día de asistencia al trabajo.

3. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando.

4. Emplear para usos propios artículos, enseres, material o prendas propiedad de la compañía.

5. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

6. Las discusiones en el trabajo que provocasen notorio escándalo.

7. Los malos tratos de palabra a los mandos, subordinados, compañeros, o terceros, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan especial gravedad.

8. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, entendiéndose que ésta existe cuando, con anterioridad al momento de la comisión del hecho a enjuiciar, el trabajador hubiera sufrido dos o más sanciones por faltas leves dentro de un período de tres meses anteriores.

9. Las de indiscreción, negligencia o falta de ética profesional siempre que no se motive reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como faltas muy graves.

10. La suma de tres faltas de aseo o ausencia de uniformidad.

11. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos.

12. El incumplimiento de las normas y procedimientos operativos, que será muy grave cuando causen graves perjuicios, afecten a la seguridad o sean reiterativos.

c) Faltas muy graves:

Se consideran como tales:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo si se produjese más de diez veces en seis meses o más de veinte en un año.

2. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada si se produjese tres o más veces en el período de un año.

3. El quebrantamiento o violación de los secretos o la reserva a la que esté obligado el trabajador en lo relativo a la explotación y negocios del empresario o cualquier información referida a la actividad empresarial que conozca en razón de su trabajo.

4. El trabajo para la misma actividad, por cuenta propia o ajena, que implique concurrencia, sin autorización de la empresa.

5. El abandono del trabajo o la ausencia injustificada del lugar de éste sin autorización del mando, si pudiera implicar perjuicio para la empresa, o a los trabajadores.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

7. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidos, de manera que se cause un perjuicio notorio a la imagen de la empresa.

8. La introducción en el recinto de trabajo de armas, bebidas alcohólicas o materias que pudieran ocasionar riesgo o peligro para personas y/o cosas o instalaciones.

9. El incumplimiento de las normas de seguridad y salud, contenidas tanto en las disposiciones legales como en la normativa interna de la empresa, siendo parte integrante de la misma, las prendas de protección individual. Asimismo, las medidas acordadas en la materia por los mandos en cualquier caso de emergencia.

10. El estado de embriaguez o toxicomanía, o cuando se trabaje contraviniendo la normativa preventiva establecida al efecto.

11. La disminución continuada, voluntaria e injustificada del rendimiento en el trabajo.

12. Las ofensas verbales o físicas a los representantes de la empresa, o a las personas que trabajen en el centro, o los familiares que conviven con ellos. Se considerarán integrados en esta causa los supuestos de abuso de autoridad.

13. La conducta de acoso de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de la empresa, no querida por quien la recibe, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, que atente gravemente el respeto a la intimidad y dignidad del trabajador que la recibe. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de ella.

14. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

15. El encubrimiento del autor o autores de una falta muy grave.

16. La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves. Se dan las mismas cuando con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, o cuatro o más veces por faltas leves dentro del período de un año.

17. Incurrir en cualquier de las causas legales de despido, de acuerdo con lo dispuesto al efecto por la legislación laboral vigente.

Expediente a representantes de los trabajadores.—En el supuesto de imputarse a los representantes de los trabajadores, en su caso, presunta falta de carácter grave o muy grave que pudiera ser constitutiva de sanción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68. a) del Estatuto de los Trabajadores, se procederá a la apertura de un expediente laboral contradictorio en el que se dará trámite de audiencia, previa, además de al interesado, a los restantes si los hubiera delegados de personal.

Régimen de sanciones.—Las sanciones máximas que se podrán imponer por la comisión de las faltas enumeradas anteriormente, son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.

Despido.

10. Garantía de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre las personas: Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y con esa finalidad ambas partes se comprometen a constituir durante la vigencia del convenio colectivo una comisión paritaria para la negociación de las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

11. Comisión Mixta de Interpretación de convenio.—Se constituye una comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio, integrada por los miembros de cada parte negociadora, y cuyas funciones serán las de resolver las dudas que surjan en relación con lo dispuesto por la legislación en la aplicación de este pacto y que, por tanto, tendrá carácter de comisión mixta del mismo.

La convocatoria de las reuniones de esta comisión requerirá, por parte de la representación que la solicite, el envío a la otra de la solicitud correspondiente, junto con un orden del día detallando los asuntos a tratar.

Cláusula derogatoria.—Sin perjuicio de lo dispuesto en la cláusula 1.5 sobre el respecto, a título personal, de las mejoras consolidadas y establecidas al margen de la negociación, salvo oportuna compensación, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes, a partir de la entrada en vigor de este convenio colectivo quedarán anuladas y, por tanto, sin efecto cualesquiera otras normas, usos y costumbres que se vinieran aplicando en materias contenidas en el mismo, siendo éste, además, de preferente aplicación a disposiciones reglamentarias que pudieran regular dichas materias.

ANEXO 1

Tablas año 2008 provisional

Tabla salarial Atlántico 2008 (IPC 2 % + 0,5 % por convenio)

Nivel	S. base — Euros	Plus Convenio — Euros	Plus trans- porte — Euros	Gratific. extraordinarias abril/junio/dic. — Euros	Febrero — Euros	Total — Euros
1	440,33	359,31	70,3	2.398,93	799,64	13.637,92
2	461,38	640,69	70,3	3.306,21	1.102,07	18.476,74
3	536,59	615,74	70,3	3.456,97	1.152,32	19.280,80
4	615,35	652,45	70,3	3.803,43	1.267,81	21.128,55
5	676,81	717,08	70,3	4.181,67	1.393,89	23.145,88
6	733,73	804,76	70,3	4.615,47	1.538,49	25.459,47
7	831,15	987,02	70,3	5.454,50	1.818,17	29.934,26
8	994,13	1.188,21	70,3	6.547,01	2.182,34	35.760,99

ANEXO 2

Niveles y categorías

Nivel	Categoría
1	1.1 Mozo.
	1.2 Auxiliar Administrativo B.
	1.3 Vendedor B.
	1.4 Conductor-abastecedor B.
2	2.1 Mozo Especialista.
	2.2 Auxiliar Administrativo A.
	2.3 Vendedor B Especialista.
	2.4 Conductor-abastecedor A.
3	3.1 Oficial Segunda Administrativo.
	3.2 Oficial Segunda Conductor.
4	4.1 Oficial Primera Administrativo.
	4.2 Vendedor A.

Nivel	Categoría
5	5.1 Jefe Administrativo Segunda. 5.2 Técnico Comercial B.
6	6.1 Jefe Administrativo Primera C. 6.2 Técnico Comercial A.
7	7.1 Jefe Sucursal B. 7.2 Jefe Administrativo Primera B. 7.3 Técnico.
8	8.1 Jefe Sucursal A. 8.2 Jefe Administrativo Primera A.

ANEXO 3

Jornada y horarios

Los horarios que regirán en los centros de trabajo estarán sujetos a cualquiera de las siguientes modalidades:

Horario A: De 7:30 h. a 15:00 h.
Horario B: De 7:30 h. a 13:00 h. y de 15:00 h. a 17:00 h.
Horario C: De 8:00 h. a 13:00 h. y de 15:00 h. a 17:30 h.
Horario D: De 8:30 h. a 14:00 h. y de 16:00 h. a 18:00 h.
Horario E: De 9:00 h. a 14:00 h. y de 16:00 h. a 18:30 h.

Otros horarios:

1. Podrán establecerse otros que supongan interrupción de la jornada en una hora, con la limitación de que la hora de salida no será posterior a las diecisiete treinta horas.

2. Excepcionalmente, la compañía establece el horario de trece treinta a veintiuna horas, que en ningún caso será de aplicación a empleados en alta a 31 de diciembre de 1988.

3. Empresa y trabajador, a título individual, podrá acordar en los casos que consideren conveniente medidas de flexibilización adicional al horario establecido.

Aplicación de horarios: Todos los horarios tendrán la flexibilidad consistente en la posibilidad de incorporarse hasta treinta minutos después del inicio previsto para la jornada, siempre y cuando este retraso se recupere trabajando idéntico tiempo al de retraso después del término previsto para dicha jornada.

Horario de verano: Durante los meses de Julio y Agosto se realizará uno de los dos horarios siguientes:

Horario «A»: De 7:30 h. a 15:00 h.
Horario «B»: De 8:00 h. a 15:30 h.

ANEXO 4

1. Plus de cumplimiento de objetivos.–Los trabajadores que, en función de las condiciones pactadas en el convenio colectivo 1995-1996, tengan derecho a este complemento salarial variable, lo percibirán en los siguientes términos:

1.1 Importe.–Este plus se configura como un concepto salarial variable en función del cumplimiento de objetivos. Anualmente se abonará por este concepto a cada empleado con derecho al mismo una cantidad que puede alcanzar como máximo un porcentaje de la retribución anual total que figura en el anexo I, en función de la fijación de objetivos que realice la empresa, también con carácter anual.

Los porcentajes de retribución variable que se fijan para los años de vigencia del convenio serán de:

Año 2008: 7,5 por 100.
Año 2009: 7,5 por 100.
Año 2010: 8 por 100.
Año 2011: 8 por 100.

1.2 Criterios de fijación de Objetivos.–Los objetivos determinantes de la percepción de este plus se fijarán anualmente con arreglo al criterio de su viabilidad o posibilidad, así como el de ser razonablemente alcanzables con los medios disponibles y de suponer mejora sustancial sobre los resultados precedentes.

1.3 Cálculo.–El total del importe se distribuirá en las siguientes proporciones por objetivos:

Objetivos de la empresa: 15 por 100.
Objetivos de calidad y seguridad del centro donde se presta servicios: 10 por 100.
Objetivos individuales con la siguiente distribución:

Asistencia al trabajo: 10 por 100.
Función desarrollada: 55 por 100.
Desarrollo profesional: 10 por 100.

1.4 Percepción.–Dicha cantidad será percibida en dos veces, mediante un primer pago a cuenta, en el mes de julio de cada año, de un 40 por 100 del importe total estimado, y un segundo pago por el resto del importe obtenido, en el mes de marzo del año siguiente.

17677 RESOLUCIÓN de 21 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la actividad de Fútbol Profesional (Código de Convenio n.º 9902305) que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2008 de una parte por la Liga Nacional de Fútbol Profesional (LNFP) en representación de las empresas del sector y de otra por la Asociación de Futbolistas Españoles (AFE) en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 21 de octubre de 2008.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL FÚTBOL PROFESIONAL SUSCRITO ENTRE LA LIGA NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL Y LA ASOCIACIÓN DE FUTBOLISTAS ESPAÑOLES

En Madrid a 31 de julio del 2008.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El Convenio Colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante, designados indistintamente como «Club/Sads» o como «Club/SAD»), adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional (en lo sucesivo, denominada como «LNFP»).

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El Convenio Colectivo será de aplicación a los Futbolistas Profesionales que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un Club/SAD, a cambio de una retribución, con la exclusión prevista en el párrafo segundo del número dos del artículo 1 del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio Colectivo será de aplicación a todos los Futbolistas Profesionales, Clubes/Sads del Estado Español, establecidos o que se establezcan durante su vigencia y que estén dentro de su ámbito funcional.

Artículo 4. *Vigencia.*

El Convenio Colectivo comenzará su vigencia el día uno de julio de 2008, y finalizará, salvo prórroga del mismo, el día treinta y uno de mayo de 2011, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo las compensaciones de Formación y Preparación del artículo 18, el Fondo de Garantía Salarial del Anexo III y las normas recogidas en el Anexo VI, que se aplicarán con efectos de la temporada 2007/2008.