

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

10310 *Resolución de 3 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hiab, S.A. para 2009.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Hiab, S.A.» para 2009 (Código de Convenio n.º 9016622), que fue suscrito, con fecha 14 de abril de 2009, 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, 3 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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), c/ Límite, s/n, integrada por parte empresarial por el Director General, Eduardo Prat Fernández y el Director de Recursos Humanos, Ismael García Barbero y por parte de los trabajadores por los delegados de personal Jesús M.ª Calvo Álvarez, M.ª Dolores Justo Martín y 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), C/ 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, S.A.». Queda excluido del mismo la dirección de la empresa.

No obstante, a los efectos de la aplicación concreta de alguna de las cláusulas de este convenio, se establecen dos colectivos bien diferenciados dentro de la empresa: el primero formado por el personal comercial y de administración, integrado en la actividad principal de la empresa de comercialización de productos y el segundo formado por el personal de talleres, siendo la actividad de talleres propios la instalación, reparación y mantenimiento de los equipos comercializados.

En adelante, cuando en la redacción de éste convenio proceda una aplicación diferenciada para cada uno de estos colectivos, se aludirá a dichos colectivos como «Principal» y «Talleres» respectivamente.

Artículo 3. *Ámbito temporal (vigencia).*

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2009, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2009. 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 15 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 IPC, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial.

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 SEGUNDO

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Artículo 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 más beneficiosas.*

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

CAPÍTULO TERCERO

Organización régimen interior

Artículo 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 turnos 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 pertinentemente 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 consiguiéndose en la empresa.
- b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.

- c) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza del material encomendado.
- d) La movilidad y distribución del personal de la empresa, con arreglo 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 representación 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 competencia 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 la subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otros departamentos.

De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremado celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Artículo 14. *Entrada y salida del trabajo.*

Todo el personal se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea. 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.

Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo se procederá a cumplimentar obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida establecidos o que pueda establecer 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.

Artículo 15. *Traslados.*

En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas 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 traslado 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 ordenado por sus jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión 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 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 recursos humanos 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 general de la empresa, el director de recursos humanos y un representante de los trabajadores de la empresa.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la empresa, que necesite ser cubierta, la dirección de recursos humanos, expondrá en los distintos tablones 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 al no existir causa justificada en contrario.

Artículo 19. *Ropa de trabajo.*

Se dotará de la ropa de trabajo y seguridad necesaria y en cantidad suficiente al personal de almacén y taller.

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 adicionales que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada, horario de trabajo efectivo, calendario laboral y vacaciones

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Durante el año de vigencia del convenio se establecen los siguientes cálculos de horas anuales: 1.692 horas efectivas de trabajo para el personal del colectivo «Principal» y 1.752 horas efectivas de trabajo para el personal del colectivo «Talleres». El efecto económico derivado de la diferencia de horas anuales para cada colectivo ha sido recogido en la determinación de las tablas salariales respectivas.

Artículo 21. *Recuperaciones.*

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano y jornada intensiva de los viernes en su caso, así como los puentes, sábados o fechas que se establezcan como

días festivos a recuperar en los calendarios laborales, 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 efectivo.*

Se entiende por horario de trabajo el tiempo que un trabajador debe permanecer como mínimo 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 indican en el artículo 20. El horario de trabajo podría no coincidir con el horario de atención al público.

Se contempla la posibilidad de implantar horario flexible en aquellos puestos de trabajo que la Dirección lo considere factible sin que por ello resulte perjudicada la atención comercial ni la actividad laboral del resto de personal.

Los horarios de trabajo de los distintos colectivos se establecerán al mismo tiempo que los calendarios laborales y teniendo en cuenta la definición del primer párrafo de éste artículo, de manera que el total de horas coincida para cada colectivo con lo establecido en el artículo 20.

Artículo 23. *Calendario laboral.*

Los calendarios laborales se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes del personal en reuniones conjuntas que constituirán acuerdo aparte.

En la confección de los calendarios laborales de cada colectivo y 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 periodo anual de 22 días laborables de vacaciones, cuyo disfrute se realizará a ser posible, preferentemente durante los meses de verano y en periodo de jornada intensiva si existiera.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones

Artículo 25. *Conceptos salariales.*

La retribución del personal del colectivo «Principal» se efectúa de acuerdo con la tabla del anexo 1.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldo base» del anexo 1.
- Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo que figura en el anexo 1 como «prima de convenio».

La retribución del personal del colectivo «Talleres» se efectúa de acuerdo con la tabla del anexo 2.

Dicha retribución se compone del siguiente concepto:

Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldo base» del anexo 2.

Artículo 26. *Antigüedad.*

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre los sueldos base del anexo 1 para el colectivo «Principal» y del anexo 2 para el colectivo «Talleres», por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

Artículo 27. *Incentivos.*

Este artículo es solamente aplicable al colectivo «Talleres». Se abonará en concepto de incentivo por cada día trabajado en horario completo el importe que para cada categoría se indica en la columna «incentivo» del anexo 2.

En atención a la situación actual del sector y en consecuencia de la compañía, el abono de este incentivo podrá suspenderse temporalmente, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en su defecto, por acuerdo individual con los trabajadores afectados.

Artículo 28. *Complemento personal.*

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

En todos los casos, 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 29. *Retribuciones.*

Debido a las especiales circunstancias actuales de fuerte crisis económica y de mercado que afectan de manera muy negativa a la empresa, se acuerda la congelación salarial durante la vigencia de éste convenio y en consecuencia:

Las retribuciones a percibir por el personal del colectivo «Principal» durante 2009, son las detalladas en el anexo 1, las cuales son las mismas que estaban en vigor el 31 de diciembre de 2008, ya que no ha sido de aplicación la cláusula de revisión estipulada en el convenio anterior. El salario bruto individual será el total de la suma que forman los siguientes conceptos: sueldo base, antigüedad, prima convenio, y complemento personal si lo hubiere.

Las retribuciones a percibir por el personal del colectivo «Talleres» durante 2009, son las detalladas en el anexo 2, las cuales son las mismas que estaban en vigor el 31 de diciembre de 2008. El salario bruto individual será al total de la suma que forman los siguientes conceptos: sueldo base, antigüedad, y complemento personal si lo hubiere.

Artículo 30. *Revisión salarial.*

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) real, alcanzado durante el año 2009, registrase un incremento superior al 3% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en el 0,5%.

Tal incremento en caso de producirse se abonará junto a la primera nómina que sea posible y con efectos retroactivos del 1 de enero de 2009, consolidándose y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2010.

Artículo 31. *Pagas extras.*

Las dos pagas extra reglamentarias de verano y navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, en los meses de junio y diciembre.

Para el colectivo «Principal», su cuantía será la que para cada categoría profesional figure en los totales de retribución del convenio en el anexo 1, más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento personal en su caso que cada persona tenga asignado.

Para el colectivo «Talleres», su cuantía será la que para cada categoría profesional figure en el anexo 2 del convenio como sueldo base más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento personal en su caso que cada persona tenga asignado.

Artículo 32. *Primas de puntualidad y asistencia existente en convenios anteriores.*

Las primas de puntualidad y asistencia existentes en convenios anteriores han perdido ya su carácter incentivador y de control de la puntualidad y asistencia del personal por tres motivos principalmente:

1. Existen otros mecanismos alternativos suficientemente eficaces para evitar los retrasos y ausencias injustificados del personal aparte del meramente económico derivado de la pérdida de éstas primas.

2. Su adecuado control requiere de recursos en forma de mecanismos y tiempo de trabajo que hacen que sea antieconómico su seguimiento, tratamiento de excepciones y aplicación caso por caso de las condiciones establecidas para su devengo.

3. La constatación de que el alto grado de responsabilidad y de cumplimiento del horario establecido por parte del personal en general durante los últimos años hace que el tema de la puntualidad y asistencia no sea más que un muy poco probable problema puntual e individual, fácilmente tratable de forma también individual.

Por todo ello, y para evitar la complejidad de su tratamiento administrativo, se acuerda consolidar como complemento personal el importe de éstas primas a partir de la vigencia de éste convenio.

Dado que solamente una parte del personal venía percibiendo éstas primas, la consolidación se llevará a cabo de forma individual, solo para el personal afectado y en la cuantía en que se venía percibiendo, es decir el equivalente a once mensualidades, ya que se consideraban como no devengables en el mes de agosto independientemente del periodo de disfrute de las vacaciones.

Artículo 33. *Retribución variable.*

Para incentivar la consecución de determinados objetivos específicos, así como los objetivos generales de la empresa, existe un sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos, personalizado y revisable anualmente.

La determinación de dichos objetivos personalizados para cada año y trabajador, y de la ponderación de cada uno de ellos sobre el total de los mismos, será facultad de la dirección de la empresa.

CAPÍTULO SEXTO

Asuntos varios

Artículo 34. *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 este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo.

Artículo 35. *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 horario de jornada partida, con una cantidad equivalente al 60 por ciento aproximadamente del costo medio de los restaurantes que en otras ocasiones han servido como base para determinarla.

Durante la vigencia de este convenio su cuantía queda fijada en 7,34€ 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 29 y 30.

Artículo 36. *Dietas.*

Para todo el personal la dieta diaria se establece en 39,95 € y la media dieta en 19,99 €. La empresa abonará 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 se tendrá derecho de acuerdo con los siguientes horarios:

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 29 y 30.

Artículo 37. *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 últimos precios medios publicados en la página de internet del Ministerio de Industria, de la gasolina 95 sin plomo, para todo el territorio nacional.

Artículo 38. *Transporte.*

Todo el personal que históricamente viene disfrutando de ayuda por transporte o en su caso utilizando los vehículos que realicen alguna ruta subvencionada por la empresa, continuarán disfrutando de la misma, no siendo extensible éste derecho para el personal de nueva incorporación, salvo acuerdo personal entre la empresa y el interesado.

Artículo 39. *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 40. *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: 1 mes de salario.

Personal con 10 a 15 años de antigüedad: 1 mes y medio de salario.

Personal con más de 15 años de antigüedad: 2 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: 4.708 euros.
- A los 61 años: 3.765 euros.
- A los 62 años: 2.825 euros.
- A los 63 años: 1.882 euros.
- A los 64 años: 941 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 29 y 30.

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

Artículo 41. *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 € 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 suscrita la póliza n.º 858310 con la compañía de seguros Vida Caixa.

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 € a tanto alzado y de una sola vez.

Para cubrir esta contingencia, la empresa tiene suscrita la póliza n.º 808310 con la compañía de seguros Vida Caixa.

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

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

Aplicable al colectivo «Principal»: se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso equivalente a 1h. 45m (una hora y cuarenta y cinco minutos) por hora extraordinaria trabajada. Excepcionalmente y 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 éste último el resultado de dividir el sueldo bruto anual por el total de horas anuales según convenio.

Aplicable al colectivo «Talleres»: el importe de cada hora extra si las hubiere será el que se especifica para cada una de las diferentes categorías en la columna hora extra del anexo 2.

Artículo 43. *Ayuda escolar por hijos.*

Durante la vigencia de este convenio se repartirá la cantidad de 6.500€ a partes iguales entre todos los hijos de los empleados, mayores de 3 años y 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 un justificante acreditativo matriculación en algún centro educativo.

Artículo 44. *Formación.*

Cuando a juicio de la dirección de la empresa alguno de los trabajadores reúna condiciones para cursar determinados estudios, siendo éstos considerados como aceptables, y dicho trabajador desee cursarlos, se 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 o aceptado por la empresa.

Para poder optar a ésta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

Artículo 45. *Circunstancias familiares.*

A los efectos de permisos retribuidos por circunstancias familiares, la empresa considerará equiparables las situaciones de matrimonios y de parejas consolidadas aún sin estar registradas éstas últimas oficialmente en el registro de parejas de hecho. No obstante, la situación de convivencia deberá ser debidamente acreditada mediante cualquier mecanismo de prueba que se considere suficiente.

Artículo 46. *Asamblea.*

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

Artículo 47. *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 empresa, 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 cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrar 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

(Vigencia 1 de enero de 2009)

Categoría profesional	Salario base	Prima de convenio	Total mensual	Total anual
Administrativos:				
Jefe de Departamento	1.346,17	737,96	2.084,13	29.177,82
Jefe de Primera	1.334,76	456,39	1.791,15	25.076,10
Jefe de Producto	1.131,84	492,29	1.624,13	22.737,82
Jefe de Segunda	1.131,84	492,29	1.624,13	22.737,82
Oficial de Primera	1.101,84	445,58	1.547,42	21.663,88
Vendedor	1.101,84	416,43	1.518,27	21.255,78
Oficial de Segunda	1.065,10	415,00	1.480,10	20.721,40
Auxiliar Administrativo	1.032,73	359,41	1.392,14	19.489,96
Subalternos:				
Vendedor de recambios	1.101,84	445,58	1.547,42	21.663,88
Almacenero	1.101,84	418,86	1.520,70	21.289,80
Ordenanza	970,40	409,74	1.380,14	19.321,96
Técnicos:				
Ingeniero Superior	1.346,17	737,96	2.084,13	29.177,82
Ingeniero Técnico	1.334,76	644,14	1.978,90	27.704,60

ANEXO 2

(Vigencia 1 de enero de 2009)

Personal de talleres	Salario base mensual	Salario base anual	Incentivo diario	Horas extras
Jefe de taller	2.000,00	28.000,00	35,00	
Subjefe de taller	1.750,00	24.500,00	30,50	
Oficial 1.ª taller	1.400,00	19.600,00	24,50	20,42
Oficial 2.º taller	1.200,00	16.800,00	21,00	17,50
Oficial 3.ª taller	1.100,00	15.400,00	19,25	16,04
Aprendiz de taller	1.000,00	14.000,00	17,50	14,58
Administrativo de taller	1.200,00	16.800,00	21,00	17,50