

5. La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
7. La competencia desleal.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores; compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de riesgo o accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
11. La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. La desobediencia continuada o persistente.
13. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado que sean constitutivos de delito o falta penal.
14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de 6 meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
17. Los malos tratos de palabra y obra, la falta de respeto a la intimidad, la falta de consideración debida a la dignidad personal y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier persona que desarrolle su actividad en el ámbito de la empresa, aun cuando no pertenezca a la misma.
18. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

CAPÍTULO III

Sanciones: Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:
 - A) Faltas Leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - B) Faltas Graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
 - C) Faltas muy Graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 90 días.
 - b) Despido.
 2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:
 - a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
 - b) El nivel profesional del mismo.
 - c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
 3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de miembros del Comité de Empresa o delegados de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.
 4. Cuando la Empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, y siempre que les conste esa afiliación, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su mismo sindicato, según el artículo 10.3.3.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical
 5. Otros efectos de las sanciones: Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia o la acumulación en las faltas leves.
- Para la prescripción de las faltas y sanciones se estará a lo que determine el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria.

Se considera prorrogado durante los años 2004 y 2005 el Acuerdo estatal sobre cobertura de vacíos para el sector cementos contenido en la resolución de 26 de noviembre de 1998 (BOE de 22 de diciembre de 1998) de la Dirección General de Trabajo.

Disposición adicional.

Las organizaciones firmantes acuerdan adherirse durante la vigencia del presente Acuerdo en su totalidad y sin condicionamiento alguno al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en cada momento vigente, vinculando en consecuencia a la totalidad de los trabajadores y empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional que representan.

2432

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Velpa, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Velpa, S.A. (Código de Convenio n.º 9012782), que fue suscrito con fecha 8 de noviembre de 2005 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 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, 31 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE «VELPA, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑOS 2005-2006

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa VELPA, S.A., dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos petrolíferos y otras mercancías, y los trabajadores que en ella prestan servicios.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, afecta a la totalidad del personal de VELPA S.A. que presta servicios en cualquiera de los centros de trabajo abiertos por la empresa en el Estado Español, así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este Convenio al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor el día 1 de enero del año 2005 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2006.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su vencimiento inicial, o a la de cualquiera de sus prórrogas. En todo caso se entenderá denunciado de forma automática el 30 de noviembre del año 2006.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 6 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio, debiendo designar la parte social un representante por cada uno de los centros de trabajo. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo general e interpretación de sus preceptos.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario.

La Comisión fija su sede en Los Villares de la Reina, Salamanca, calle José Méndez s/n.

En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente considerara que este Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el Convenio Colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y computo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior.

Artículo 8. *Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultades de la Empresa.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, pudiendo ésta, previo informe de la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del Manual de Calidad.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador tendrá las siguientes limitaciones:

- Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador.
- Que no cause perjuicio a la formación profesional del trabajador.
- Que se respete su pertenencia al Grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por período superior a seis meses, durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su categoría profesional, el trabajador tendrá dere-

cho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta circunstancia a los representantes legales de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su Grupo Profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de tres mensualidades del Salario Base que le corresponda.

Además el trabajador trasladado dispondrá de diez días de permiso retribuido.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico: Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de Personal de Alta Dirección.

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

Jefe de Área.—Es el trabajador que se encuentra al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la empresa se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa.

Jefe de Tráfico.—Es el trabajador que tiene a su cargo dirigir la prestación de servicios de un Grupo de vehículos de la Empresa, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, elaborando estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

Grupo II: Personal de Administración.—Pertenecen a este Grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro Grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Especialista Administrativo.—Es el trabajador con conocimientos específicos de determinadas tareas técnicas relativas a la Administración, que actúa con plena autonomía y responsabilidad, dependiendo directamente de la Dirección de la Empresa.

Oficial Administrativo.—Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática tareas que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar Administrativo.—Es el trabajador que con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no revisten especial complejidad.

Grupo III: Personal de Movimiento: Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Conductor mecánico de 1.^a—Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor mecánico de 2.^a—Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, sin necesidad de ayudar a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Los trabajadores que alcancen seis meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor-Mecánico de 1.^a

Conductor.—Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares. Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

Oficial de 1.^a de Oficios (Mecánico).—Es el trabajador que con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Mozo de Taller.—Es el trabajador que poseyendo conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimiento correcto.

Guarda.—Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche.

Personal de Mantenimiento y Limpieza.—Es el trabajador que se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias de la empresa.

Artículo 13. Obligaciones de los conductores.

Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la Empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.

b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos y accesorios que se fijen.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con la participación de la representación legal de los trabajadores.

d) Mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquellos.

g) Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los diferentes centros de carga y descarga y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y transporte de productos petrolíferos.

h) Cualquier otra recogida en el Manual de calidad de la Empresa, o en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Artículo 14. Contratación.

Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

Podrán transformarse en indefinidos los contratos temporales existentes en la actualidad y los que pudieran concertarse durante la vigencia del presente Convenio y, en el caso de cumplir los requisitos establecidos o que se puedan establecer, acogerse a los distintos programas de Fomento de Empleo tanto nacionales como autonómicos, presentes o futuros, y especialmente al Programa de Fomento de Empleo Estable de la Junta de Castilla y León.

En las contrataciones indefinidas que puedan ser realizadas durante la vigencia del presente convenio, y teniendo en cuenta los perfiles de los puestos a cubrir, se valorará preferentemente a los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por medio de contratación temporal, así como a aquellos que procedan del sector de mercancías peligrosas.

Contrato de relevo.—La empresa contratará a un trabajador desempleado para sustituir a los trabajadores que teniendo una antigüedad mínima de 12 años en la empresa, se acojan a la jubilación parcial, por reunir los requisitos establecidos legalmente, concertando con la empresa una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 85 por 100.

El trabajador jubilado parcialmente realizará la jornada pendiente de forma continuada, quedando exento de esa realización en los siguientes casos:

Trabajador/a con más de 30 años de servicio, exención completa.

Trabajador/a con más de 25 años de servicio, exención del 75% de la jornada a realizar.

Trabajador/a con más de 20 años de servicio exención del 50% de la jornada a realizar.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 15. Estructura salarial.

Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 16. Salario base.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su correspondencia con cualquiera de las categorías de cada Grupo profesional, que se fija en el Anexo I de este Convenio para el año 2005 y 2006 y que remunerará la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

En el supuesto de que el incremento del IPC registre al 31 de diciembre de 2006 un crecimiento superior al 7 por 100, con referencia al 21/12/2004 se actualizarán las retribuciones salariales establecidas en el presente convenio, a excepción del valor de las horas extraordinarias, en el

exceso de la indicada cifra, a los únicos efectos de que sirvan como base para el cálculo del salario del año 2007, sirviendo de base para este cálculo los salarios vigentes al 31/12/04.

Artículo 17. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de salario base y antigüedad, en su caso, cada una de ellas, antes, respectivamente, del 19 de diciembre, 15 de julio y 15 de marzo.

Artículo 18. *Complementos Salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por concepto distinto al de la jornada del trabajador y su adscripción a una categoría profesional, y serán los que a continuación se especifican:

Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por años de servicio consistente en dos bienios en cuantía cada uno de ellos de 28,17 euros, y de dos quinquenios en cuantía de 56,33 euros cada uno de ellos.

Aquellos trabajadores que en la actualidad vengan percibiendo cantidades superiores a las establecidas en el párrafo anterior, mantendrán su situación personal como derecho adquirido o condición más beneficiosa incorporada a título individual a su contrato de trabajo.

Plus de peligrosidad: Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que realizan en la Empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables percibirán un plus de 59,80 euros mensuales durante el año 2005 y 61,59 euros mensuales durante el año 2006, abonables igualmente durante el período de vacaciones legales.

Plus de festivos: Si por necesidades de la Empresa el personal de movimiento hubiera de efectuar prestación laboral en Domingo o Festivo, las horas trabajadas en los referidos períodos se abonarán cada una de ellas a razón de 10,47 euros en el año 2005 y de 11,50 euros en el año 2006. En el supuesto de que el inicio de la prestación laboral se produzca en domingo o festivo, se garantizará un mínimo de cinco horas.

Incentivos: Son los complementos por cantidad o calidad de trabajo que, en su caso, se pueden abonar a determinados trabajadores, cuya cuantía dependerá de los acuerdos particulares que se celebren con los trabajadores afectados.

Artículo 19. *Complementos extrasalariales.*

Plus de transporte: Se establece en concepto de plus de transporte la cantidad de 93,33 euros mensuales para el año 2005 y de 95,20 euros mensuales para el año 2006

Dietas: La empresa podrá optar entre compensar los gastos efectivamente realizados por los trabajadores, debidamente justificados, o abonar las siguientes cantidades:

- Comida: 12,62 euros.
- Cena: 12,62 euros.
- Desayuno: 4,81 euros.
- Pernoctación: 27,05 euros.

No obstante, cuando la opción de la empresa suponga un cambio de una situación previamente reconocida, se deberá contar con el consentimiento del trabajador afectado.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en el artículo 21 de este Convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán cada una de ellas a razón de 7,32 euros en el año 2005 y de 8,00 euros en el año 2006.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 21. *Jornada ordinaria.*

La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio y en cómputo anual, con un máximo de nueve horas de trabajo efectivo por día.

Artículo 22. *Jornadas especiales de trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 1, 2, 8, 9, 10 y 11 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 23. *Jornada continuada.*

Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la Empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para estos trabajadores, respetándose como condición más beneficiosa a aquél que la tenga concedida o reconocida.

Artículo 24. *Descanso semanal y diario.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, con las especialidades que establece el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 25. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.-Se considerará como tiempo de trabajo efectivo:*

- a) La conducción de los vehículos.
- b) La parte del tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exijan la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- c) El tiempo empleado en reparar la avería, siempre que la reparación la realice el propio conductor.
- d) Cuando sea preciso el remolque del vehículo a talleres u otros lugares dónde se vaya a efectuar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque en caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

Se considerará tiempo de presencia:

- a) La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que sólo requiera vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
- b) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.
- c) Las de espera por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio u otras reglamentarias en las que recaer sobre el conductor la vigilancia del vehículo.
- d) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor al servicio de la Empresa que no esté incluida en este artículo como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, con todos los conceptos salariales, de veintidós días laborables, excluyendo del cómputo los sábados, los domingos y festivos.

Las vacaciones no se iniciarán en domingo o festivo, no podrán ser sustituidas por compensación económica y se disfrutarán antes del 31 de diciembre de cada año.

No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Las situaciones de IT producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. El período vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa.

Las Empresas junto con la Representación Social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

Artículo 27. *Permisos Retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. 2 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tan motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
3. 1 día por traslado de vivienda habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

6. Para las categorías de conductor y conductor mecánico, el tiempo preciso para la renovación del carné de conducir.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes pre-natales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 28. *Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.*

En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga, con motivo de hechos o acontecimientos que se produzcan prestando servicios para la Empresa, o en vehículo particular en el trayecto de ida/vuelta al centro de trabajo, con una duración máxima de 1 hora por trayecto, mediante sentencia o resolución firme y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, o infracción laboral de las previstas en el presente Convenio, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo.

En el supuesto de que la privación del permiso de conducir, o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, o para acceder a instalaciones de carga y/o descarga lo fuese por periodo superior a seis meses no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

En el caso de que el periodo de suspensión fuese superior a seis meses la Empresa reservará el puesto de trabajo al conductor afectado durante el tiempo de privación del permiso o autorización con un máximo de 30 meses desde la fecha de la suspensión firme, estando obligada a readmitir en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha del cese, siempre que siga existiendo la actividad que ampara este Convenio dentro de la Empresa.

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la suspensión durante un tiempo inferior a los 6 meses citados en el párrafo primero, la Empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de los conductores que presten servicio en la Empresa:

- En plantilla de hasta 20 conductores: 2.
- En plantilla de entre 21 y 40 conductores: 3.
- En plantilla de entre 41 y 60 conductores: 4.

Artículo 29. *Indemnizaciones por accidentes de trabajo.*

Para el personal afectado por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, la Empresa garantizará, mediante la oportuna póliza de seguro, una indemnización de 44.712 euros, abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto. Esta designación deberá realizarse de forma expresa y ser comunicada a la empresa fehacientemente.

Artículo 30. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal y durante los periodos máximos que a continuación se indican, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario:

- IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 12 meses.
- IT derivada de enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo: 15 meses.

Artículo 31. *Jubilación anticipada.*

Ambas partes fomentarán las jubilaciones anticipadas a los 64 años, en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

A tal fin, la empresa y los trabajadores afectados por el convenio que tengan una antigüedad mínima de 24 años y que se jubilen antes de los 65 años, podrán pactar el correspondiente incentivo para el fomento de la misma. Anualmente la empresa y la representación legal de los trabajadores establecerán los parámetros de referencia de dichos incentivos.

Artículo 32. *Fallecimiento del Trabajador.*

Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su residencia, los gastos de traslado del fallecido, correrán a cargo de la empresa.

Las empresas abonarán cuatro mensualidades a los herederos del trabajador que fallezca, o al beneficiario designado por el trabajador para ese efecto, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador fallecido tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

CAPÍTULO VII

Salud laboral y derechos sindicales

Artículo 33. *Prevención de Riesgos Laborales.*

Ambas partes se comprometen y obligan a difundir en el seno de la Empresa la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y a velar por su más estricto cumplimiento.

Artículo 34. *Prendas de trabajo.*

Aquél personal que precise, por razones derivadas de su actividad en la Empresa, una determinada uniformidad derivada de razones de imagen de la Empresa o de protección frente a inconveniencias, será provisto por cuenta de la Empresa de dos equipos anuales, siendo obligatoria su utilización por parte de los trabajadores.

Artículo 35. *Representantes de los trabajadores.*

En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisiones Paritarias que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y LOLS podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Faltas y sanciones.*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 37, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 37.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 37.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 37.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 37.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 40. *Sanciones.*

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 41. *Prescripción.*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Otras disposiciones

Artículo 42. *Principio de igualdad.*

Las partes afectadas por el presente Convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Artículo 43. *Conciliación de la Vida familiar y laboral.*

Las partes asumen el contenido de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto por este Convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Resolución de 13 de enero de 1998 de la Dirección General de Trabajo, así como el resto.

Disposición adicional segunda.

La empresa establecerá un Plan de Formación anual. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua.

Disposición adicional tercera.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio deberán ser abonados dentro del mes siguiente al de su publicación.

ANEXO I

Tabla salarial año 2005

	Euros
JEFE DE ÁREA	952,07
JEFE DE TRÁFICO	892,47
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	892,47
OFICIAL ADMINISTRATIVO	863,23
CONDUCTOR MECÁNICO de 1.ª	841,52
CONDUCTOR MECÁNICO de 2.ª	768,83
CONDUCTOR	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	841,52
GUARDA	841,52
OFICIAL 1.ª (MECÁNICO)	841,52
MOZO DE TALLER	733,28
PERSONAL DE MANT. Y LIMPIEZA	688,80

Tabla salarial año 2006

	Euros
JEFE DE ÁREA	980,63
JEFE DE TRÁFICO	919,24

	Euros
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	919,24
OFICIAL ADMINISTRATIVO	889,13
CONDUCTOR MECÁNICO de 1. ^a	866,76
CONDUCTOR MECÁNICO de 2. ^a	791,90
CONDUCTOR	740,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	866,76
GUARDA	866,76
OFICIAL 1. ^a (MECÁNICO)	866,76
MOZO DE TALLER	755,28
PERSONAL DE MANT. Y LIMPIEZA	709,47

2433 RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo para los centros comerciales de Cointra Godesia, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo para los centros comerciales de la empresa Cointra Godesia, S.A. (código de Convenio n.º 9001062), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 31 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO PARA LOS CENTROS COMERCIALES DE LA EMPRESA COINTRA GODESIA, S.A.

CAPÍTULO I

Ámbito y condiciones generales de aplicación

Artículo 1. Legitimación de las partes.

El presente Convenio ha sido negociado por una Comisión formada por una representación del Comité de Empresa de una parte, y por una representación de la Dirección de Cointra Godesia, S.A. por otra, estando todos ellos legitimados para ello.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa Cointra Godesia, S.A. y los trabajadores de la plantilla activa de todos los Centros de trabajo de la empresa existentes en el ámbito nacional, excepto el centro fabril de Puzol, que se regulara por su convenio propio.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que compone la plantilla de la empresa, incluidas en los ámbitos funcional y territorial del artículo anterior, con excepción de las personas que ostenten los siguientes cargos y/o funciones:

- Direcciones.
- Direcciones Adjuntas.
- Jefes de Delegación.
- Jefe Nacional del S.A.T.
- Jefes de Ventas.
- Ejecutivos de Ventas.
- Jefe Oficina Atención al Cliente.

Este personal, estará regulado por el presente convenio, en su aspecto normativo, garantizando la Dirección de la Empresa todos los derechos que se deriven del mismo, excepto los conceptos retributivos, que se fijarán individualmente.

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

Con independencia de la fecha de la firma, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007 independiente de la fecha de su homologación y publicación.

Una vez transcurrido el plazo de duración señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las partes, con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración de la duración del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Las mejoras resultantes de este Convenio, son compensables en su totalidad en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras, complementos de todo tipo, primas o pluses).

Asimismo, las disposiciones o resoluciones legales futuras, que tengan aplicación en Cointra Godesia, S.A. y que lleven consigo una variación económica en todos o algunos conceptos retribuidos existentes en la actualidad o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán repercusión práctica en la empresa, si consideradas en cómputo global anual, superasen el nivel total anual del presente Convenio, quedando en caso contrario absorbidas dentro de éste.

Artículo 6. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

La vigilancia e interpretación en la aplicación del Convenio será realizada por las partes firmantes del mismo o en quienes estos órganos deleguen.

Los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de plantear en la empresa como previo paso a presentar cualquier reclamación o demanda, ante la Autoridad Laboral todas las reclamaciones y solicitudes como forma o vía normal de solución.

Igualmente las partes firmantes de este Convenio, acuerdan someterse para la solución extrajudicial de los conflictos que puedan surgir, al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC) suscrito por CC.OO. y UGT y las asociaciones patronales CEOE y CEPYME.

Cuando el conflicto afecte al ámbito de una Comunidad Autónoma que tenga suscrito acuerdos sobre la solución extrajudicial de los conflictos laborales, será esta a la que se someterán las partes para su resolución.

Artículo 7. Garantías personales.

Se respetarán las garantías personales que globalmente consideradas, excedan de las pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente en atención a la persona, mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales y a las que correspondan a la aplicación del presente Convenio.

Artículo 8. Vías de reclamación.

a) El personal acogido al presente convenio, podrá hacer uso de este derecho ante el jefe inmediato. El mando deberá contestar a la reclamación en el plazo máximo de tres días hábiles.

b) Si no se resolviese la reclamación en el plazo anteriormente citado, el interesado o, a su petición, la Representación Legal de los Trabajadores, elevarán dicha queja a la Dirección de Recursos Humanos, debiendo contestar ésta en un plazo máximo de cinco días hábiles.

c) Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, debiendo esta Jefatura dar conocimiento por escrito a la Representación Legal de los Trabajadores de la resolución adoptada en un plazo máximo de ocho días hábiles.

d) Recurrir ante las Autoridades Laborales competentes, una vez agotado el procedimiento fijado en los apartados anteriores de este artículo.

Artículo 9. Período de prueba.

El período de prueba se establecerá teniendo en cuenta el grupo profesional en el que está encuadrado cada trabajador, según la clasificación profesional del presente convenio, independientemente de la división funcional a la que pertenezca el trabajador y según se indica a continuación:

- Grupo profesional del 1 al 3: 6 meses período de prueba.
- Grupo profesional del 4 al 6: 3 meses período de prueba, excepto las categorías de Peón y Especialista que será de 30 días.
- Personal de ventas: 6 meses período de prueba.