

**Artículo 27. Vestuarios.**

La empresa vendrá obligada a solicitar a sus clientes que se facilite un cuarto apropiado a las necesidades del personal.

**Artículo 28. Seguro de accidentes de trabajo.**

La empresa suscribirá pólizas de seguro colectivo de accidentes de trabajo en favor de todos los trabajadores de la empresa.

Dicho seguro cubrirá, con carácter general, las siguientes garantías mínimas:

Muerte o Invalidez total: 15.000,00 €.

Invalidez Absoluta o Gran Invalidez: 18.000,00 €.

Dichas contingencias deberán derivarse, en cualquier caso, de accidente laboral incluido el accidente «in itinere» y las indemnizaciones fijadas serán totalmente independientes de aquéllas que les correspondan a los trabajadores en virtud de la legislación vigente.

**Artículo 29. Dietas.**

Los trabajadores que por razones de prestación de servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados fuera del municipio de su residencia y que no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización por los gastos originados que recibirá el nombre de dietas, devengando media dieta cuando el trabajador deba realizar una comida; dieta completa, cuando deba realizar dos comidas, y dieta completa con pernoctación cuando deba efectuar dos comidas y pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

La cuantía de las dietas para el año 2007 será la siguiente:

Media dieta: 8,50 €.

Dieta completa: 17,00 €.

La dieta completa con pernoctación, será abonada directamente por la Empresa a las entidades hosteleras donde haya sido contratado el servicio.

Para el 2.º año y siguientes se aplicará el incremento en el mismo porcentaje indicado para el salario base.

**Artículo 30. Cese voluntario del trabajador.**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de grupo directivo y técnicos titulados: 3 meses.

Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.

Personal obrero, no cualificados y oficios varios: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Los trabajadores deberán exigir a la empresa el correspondiente justificante de recepción de la notificación del cese.

**Artículo 31. Comunicación de fin de contrato.**

La empresa, cuando desee finalizar la relación laboral con un trabajador al servicio de la misma, estará obligada a ponerlo en su conocimiento, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal de grupo directivo y técnicos titulados: 3 meses.

Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.

Personal obrero, no cualificados y oficios varios: 15 días.

El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, obligará a la empresa a abonar en la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

**Artículo 32. Periodo de prueba.**

Todo el personal de nuevo ingreso, quedará sujeto a un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la escala que figure en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia del centro de trabajo del trabajador.

**Artículo 33. Mantenimiento de útiles de trabajo.**

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, materiales, equipo, (incluidos los EPI'S) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y lim-

pieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en los útiles, herramientas, etc., como en los locales, dependencias e instalaciones en las que desarrolla sus actividades.

**Artículo 34. Régimen disciplinario.**

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el artículo 11 del capítulo III del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales publicado el 14 de septiembre de 2005 en el Boletín Oficial del Estado número 220 o de la norma que lo sustituya.

**Artículo 35. Acción sindical y garantía de cargos sindicales.**

En todo lo relacionado con este tema se estará a lo dispuesto en los artículos 61.º y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, determinándose que cuando un representante legal deba salir de la empresa para ejercer funciones de representación deberá comunicarlo a la misma el día anterior, salvo situaciones excepcionales que se habrán de justificar posteriormente. Como justificante será válido el comprobante de los Organismos Oficiales o el de la Central Sindical correspondiente.

Los Delegados Sindicales tendrán 15 horas mensuales retribuidas para realizar su cometido de representación.

**Artículo 36. Asambleas.**

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a reunirse en Asamblea, una vez al mes y por tiempo máximo de dos horas durante la jornada debiendo comunicar a la empresa su celebración con una antelación de 48 horas, salvo situaciones excepcionales de conflicto o huelga, en la que bastará preavisar con 24 horas de antelación.

**Artículo 37. Medidas de fomento de empleo y de la contratación temporal.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia donde esté ubicado el centro de trabajo del trabajador.

**Artículo 38. Legislación subsidiaria.**

En todo aquello que no quede determinado específicamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto del Acuerdo Marco Estatal del Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito el 19 de mayo de 2005, y, publicado en el Boletín Oficial del Estado número 220, de fecha 14 de septiembre de 2005 o norma que lo sustituya.

**Artículo 39. Comisión Paritaria.**

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio, formada por representantes de ambas partes, y cuya finalidad será la de vigilar el cumplimiento del Convenio y de la normativa laboral, en general.

**Artículo 40. Partes firmantes.**

Este Convenio ha sido aprobado por la representación de la empresa Marodri, S.L. y la totalidad de los delegados de personal de los centros de trabajo en los que se va a aplicar este Convenio Colectivo.

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general para atender cuantas cuestiones se deriven del mismo, se establece una Comisión Paritaria que estará integrada por 1 representante empresarial y 3 de los trabajadores, todos ellos de entre los integrantes de la Comisión del Convenio.

**7749**

RESOLUCIÓN de 29 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Pfizer Consumer Healthcare, S.Com.p.A. (Código de Convenio n.º 9013662), que fue suscrito con fecha 4 de enero de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, 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, 29 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## CONVENIO COLECTIVO DE PFIZER CONSUMER HEALTHCARE, S.COM.P.A.

### CONCEPTOS ECONÓMICOS ACTUALIZADOS 2007, DE USO INTERNO (3,8%)

#### Disposiciones generales

#### CAPÍTULO I

##### Normas de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a la Empresa Pfizer Consumer Healthcare, en todas sus dependencias o delegaciones radicadas en la provincia de Barcelona o fuera de ella.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal que figure en la plantilla de la Empresa, con excepción del personal de Alta Dirección.

El personal de nuevo ingreso disfrutará de los beneficios globales que se establecen en el presente Convenio, desde el mismo momento de su incorporación, cualquiera que sea el tipo de contrato.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero del 2007, y tendrá una duración de 1 año, hasta el día 31 de Diciembre del 2007.

##### Artículo 4. *Denuncia, prórroga y revisión.*

La denuncia del Convenio la podrá efectuar cualquiera de las partes por escrito con una antelación de dos meses a la fecha de vencimiento citada.

##### Artículo 5. *Compensación y adsorción.*

Las condiciones contenidas en este Convenio, sustituirán en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entre la Empresa y sus trabajadores. Ambas partes convienen que las condiciones que resulten de este Convenio, incluso las de orden económico, serán compensables con las situaciones que puedan resultar de cualquier disposición legal, reglamentaria, Convenio Colectivo de cualquier ámbito, Pacto o Norma de otro rango que se apruebe en lo sucesivo, haciéndose aquella compensación en comparación de ambas situaciones computadas en forma global y anual, compensación que permitirá a la Empresa hacer las necesarias adsorciones de las condiciones que resulten de este Convenio.

##### Artículo 6. *Garantía personal.*

A todo trabajador o grupo de trabajadores que, en el momento de firmarse este Convenio gocen de condiciones que, en cómputo global anual, resulten superiores a las que para ellos se deriven del mismo, se les respetarán tales mejores condiciones a título estrictamente personal, como garantía «Ad personam».

#### CAPÍTULO II

##### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colec-

tivo del presente Convenio. Dicha Comisión estará formada por 3 miembros designados por la Dirección de la Empresa y 5 por la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora de este Convenio. La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7.1 Funciones.—Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Los acuerdos serán vinculantes.

7.1 Procedimiento.—Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgará tal calificación la propia Comisión o la Dirección de la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo de 15 días, y en segundo, en el máximo de 72 horas.

Procederá convocar la Comisión Paritaria indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

Para la obtención de toda clase de acuerdos cada una de las dos representaciones que forman la Comisión Paritaria tendrá un voto.

#### CAPÍTULO III

##### Organización del trabajo

Normas generales.

##### Artículo 8.

La organización práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1.<sup>a</sup> La exigencia de la actividad normal.
- 2.<sup>a</sup> Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- 3.<sup>a</sup> Vigilancia, atención y limpieza de las herramientas de trabajo encomendadas.
- 4.<sup>a</sup> La fijación de fórmulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribuciones que corresponden a todos y cada uno de los trabajadores afectados, de forma y manera que, sea cual fuere la categoría y clasificación profesional de los mismos puedan comprenderla con facilidad.
- 5.<sup>a</sup> La adscripción o traslado de personal a los distintos departamentos que tenga la Empresa, encomendándoseles aquella labor o servicio que estime oportuno, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador.
- 6.<sup>a</sup> El traslado de las dependencias o de cualquier local en donde se desarrollen actividades de la Empresa, a otros lugares más adecuados, racionales o modernos, dentro de la entidad municipal del área metropolitana de Barcelona, una vez obtenida la oportuna autorización.

##### Artículo 8.1

Se dará información trimestral al Comité de Empresa o Representantes de los trabajadores sobre la situación, productividad, cantidad y calidad de trabajo, volumen de ventas y toda aquella información que sea necesaria para valorar la marcha de la Empresa. Asimismo, se facilitará relación mensual de las horas extraordinarias realizadas.

Al personal en plantilla de Pfizer Consumer Healthcare en el supuesto de fusión de esta Empresa con otra u otras Empresas, se le respetarán las condiciones más beneficiosas consideradas en su cómputo global anual.

##### Artículo 8.2

Cualquier reclamación por parte de los trabajadores, originada por el uso indebido de la Empresa de las facultades enunciadas en el Artículo 8, se planteará al Comité de Empresa o representantes de los trabajadores para que a su vez planteada a la representación de la Empresa en solicitud de solución, gestión que se realizará convocando a la Comisión Paritaria.

##### Artículo 9. *Otros puestos de trabajo.*

La creación o actual existencia de puestos de trabajo que requieran la clasificación de una nueva categoría, así como aquellos casos no previstos en este Convenio, serán objeto de estudio en cada caso, individual-

mente, considerando, aplicándose, para su conceptualización, definición y determinación salarial, un criterio de analogía con las categorías de este Convenio.

#### Artículo 10.

La clasificación del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no imponen obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas, si la necesidad o volumen de la Empresa, en privativa estimación de su Dirección no lo requiere, siendo actualmente existentes en la Empresa las categorías en las anexas Tablas de Salarios.

### CAPÍTULO IV

#### Ingresos, ascensos, plantilla, período de prueba y ceses

#### Artículo 11.

El ingreso de los trabajadores en el futuro se ajustará a las normas generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, cabezas de familia numerosa, jóvenes, etc.

La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores el o los puestos vacantes que se deban cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección. Los representantes del personal velarán por su aplicación objetiva.

#### Artículo 11.1 Ascensos.

Los ascensos de categoría se ajustarán al régimen siguiente:

A) Las categorías profesionales que impliquen funciones demandando o confianza, tales como las de técnico titulado, jefe de 1.ª y 2.ª administrativos, jefe de ventas, propagando y/o publicidad, inspector, delegado, agente de propaganda, serán de libre designación por la Empresa.

B) Para el resto de las categorías profesionales, la Empresa establecerá un único turno de méritos, en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado funciones de superior categoría y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

A los efectos de asegurar la debida representación de los trabajadores, en los procedimientos a través de los cuales se produzcan ascensos, se asignarán los representantes que velarán por la aplicación objetiva de dichos procedimientos.

#### Artículo 11.2 Plantilla.

La Empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores en cada categoría profesional.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan.

#### Artículo 11.3 Período de prueba.

La duración del período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de 3 meses para los técnicos titulados; 2 meses para el personal técnico no titulado y para los empleados administrativos y personal de propaganda.

La situación de I.T. interrumpirá el cómputo de dichos plazos.

Durante aquel período, empresa y trabajador, podrá resolver libremente el contrato de trabajo, con plazo de preaviso de 2 semanas para el personal técnico, empleados administrativos y personal de propaganda.

#### Artículo 11.4 Preaviso de cese.

El personal al servicio de la Empresa que desee rescindir su contrato laboral, deberá preavisar su cese con la antelación mínima siguiente:

- a) Personal empleado y técnico: 1 mes.

La notificación escrita y expresa deberá cursarse a la División de Recursos Humanos con la antelación señalada y su falta, así como el incumplimiento de dicho plazo producirá en el interesado la pérdida de la parte proporcional por cada día de retraso.

#### Artículo 12. Cese del personal que no sea fijo.

En todos los ceses, en que la duración del contrato haya sido superior a 6 meses, será objeto de un preaviso de 15 días a la fecha de finalización del contrato.

### CAPÍTULO V

#### Permisos, licencias, jornadas de trabajo y vacaciones

#### Artículo 13. Permisos.

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

- A) Matrimonio del trabajador o asimilación: 15 días naturales.
- B) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público: tiempo indispensable.
- C) Enfermedad y/o intervención quirúrgica grave del cónyuge, padres políticos e hijos, nietos, hermanos y padres: 3 días, ampliables a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto,
- D) Matrimonio de hijos, padres y hermanos: un día.
- E) Fallecimiento de familiares directos propios o políticos hasta el 2.º Grado: 3 días naturales, ampliables a 5 días naturales más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera del país a tal efecto.
- F) Alumbramiento de esposa: 3 días, ampliables a 3 más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- G) Traslado de vivienda: un día.
- H) Adopción: permiso retribuido de 30 días. En el supuesto de desplazamiento y estancia fuera de nuestro país, se estudiará cada caso concreto y se adoptará la flexibilidad necesaria para que el interesado/a pueda atender debidamente a los requerimientos para la adopción.

En el caso de los apartados A), B), C), D), E) y F), todas las parejas de hecho pueden disfrutar de los beneficios de este artículo.

Los trabajadores (padre o madre), por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones pudiendo elegir la trabajadora la forma de realización, incluida la reducción de jornada en un hora, partida o no.

Cuando por razones de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia médica en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante facultativo.

Previa justificación de enfermedad de un familiar que viva con el trabajador, éste podrá obtener un permiso retribuido por el tiempo que con venga con la Dirección de la Empresa, sin detrimento de lo establecido al efecto por la legislación vigente.

Los trabajadores inscritos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Cultura y/o Universidad, para la obtención de un título académico, a tenor de las leyes vigentes y los que concurran a oposiciones para ingresar a cuerpos de funcionarios públicos, tienen derecho a un día de permiso para concurrir a cada examen que realicen hasta un máximo de 10 días al año.

#### Artículo 13.1 Licencias.

Solamente en casos extraordinarios, debidamente acreditados, la empresa junto con el Comité de Empresa, tras el estudio de las circunstancias, podrá otorgar licencias por tiempo preciso, estableciéndose las condiciones en que se concedan y pudiendo acordarse el no percibo de haberes. No obstante, si se concediese la licencia por un período inferior a 6 meses, no se descontará el tiempo a efectos de Antigüedad.

#### Artículo 14. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será como hasta la fecha de 39 horas de trabajo efectivo a la semana, repartidos de la siguiente forma para el personal de oficinas centrales:

De lunes a jueves:

Entrada: 8:00-9:30.  
Salida: 17:18 h -18:48 h.

Todos los viernes del año y de lunes a jueves desde el 15 de Junio hasta el 15 de septiembre:

Entrada: 8:00-9:30.  
Salida: 15:00-16:30.

Jornada sujeta al tiempo de comida actual (40 min.)

Se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de doscientos veintidós días de trabajo a realizar entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2007.

El Calendario Laboral para 2007 será el Calendario Oficial establecido por el organismo competente en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días de forma tal que se realicen 222 días de trabajo. Para este año, el calendario queda de la siguiente forma para el personal de oficinas centrales:

Fiestas oficiales de Cataluña (nacionales + autonómicas): 11+2 sábados.

1 Enero (Año nuevo).  
6 Enero (Reyes).  
6 Abril (Viernes Santo).  
9 Abril (Barcelona: Lunes de Pascua Florida).  
1 Mayo (Día del trabajador).  
15 Agosto (Asunción).  
11 Septiembre (Diada).  
12 Octubre (Fiesta Hispanidad).  
1 Noviembre (Todos los Santos).  
6 Diciembre (Día de la constitución).  
8 Diciembre (Inmaculada Concepción).  
25 Diciembre (Navidad).  
26 Diciembre (San Esteban).

4 fijados (5 Abril, 30 Abril, 2 Noviembre, 7 Diciembre) + 3 de libre elección.

Cualquier alteración del Calendario Oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (222 días) para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

El período anual de vacaciones será de 21 días laborables para todo el personal de la empresa.

Dicho período de vacaciones lo cumplirá el personal de forma que, como mínimo 15 de aquellos días se disfruten de forma ininterrumpida.

La empresa intentará planificar las reuniones de ventas para que afecten en el menor número de días posibles del mes de Agosto.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano y en todo caso, se disfrutarán en la forma más favorable, de acuerdo con el buen orden del trabajo. La distribución de las mismas se comunicarla supervisor y a RRHH con una antelación de 2 meses.

Asimismo se establece que la costumbre de que aquella persona de mayor antigüedad en una sección elija en primer lugar el período de disfrute, pase ser la elección de forma rotatoria entre el personal de dicha sección.

A efectos de determinar los días de vacaciones de cada empleado, se computarán desde el 1 de Agosto del año anterior al 31 de Julio del presente.

### CAPÍTULO VI

#### Remuneraciones, ayudas asistenciales, dietas, kilometraje y subvenciones

#### Artículo 16. *Estructura salarial.*

Quedará constituida por los conceptos que se establecen en el presente capítulo que se sustituirán en todo a la estructura salarial actualmente vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos se abonaban al personal en la entrada en vigor de este nuevo Convenio y que no quedan recogidos en la estructura ahora fijada.

#### Artículo 16.1 *Incremento salarial.*

Con efectos 1 de Enero de 2007, se realizará una revisión económica consistente en la aplicación del 3,8 % sobre la suma de los siguientes conceptos salariales brutos:

Salario Base.  
Plus Convenio.  
Antigüedad.  
Complemento Personal.  
Canon Representación.

La distribución en Tabla Salarial se efectuará manteniendo la misma proporción que guardan los conceptos que la integran.

#### Artículo 16.2 *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 31 de Diciembre de 2007 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 2006 superior al 3,8%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primeros de Enero de 2008, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 2007.

El porcentaje de revisión resultante guardará en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 2007).

#### Artículo 17. *Salario base.*

Se percibirá por mes natural, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como Anexo I, en su columna 1.<sup>a</sup>

#### Artículo 18. *Complementos personales.*

A. Plus Convenio.—Se percibirá por mes natural, y en proporción a las horas de presencia, en las cuantías que, para cada categoría, fija el cuadro unido como Anexo I, en su columna 2.<sup>a</sup>

B. Antigüedad.—Se pagará en dos Trienios y cinco Quinquenios, abonados cada Trienio al 5% y cada Quinquenio al 10%. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será la cantidad fija de 758.17 €/mes.

C. Cada Trienio y cada Quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1.º del mes de su cumplimiento.

D. Garantía «Ad Personam».—Bajo este concepto se recogerán las diferencias que hubiese que abonar a algún trabajador, si se hallase en situación prevista en el Artículo 6 de este Convenio.

E. Complemento Personal.—Bajo este concepto figurarán las cantidades que se satisfagan a los trabajadores que, por su conducta profesional y a criterio de la Dirección, lo merezcan. Cuyo importe siempre será absorbible y compensable con las modificaciones que pueden sufrir las cantidades que en cada momento estén vigentes para la estructura salarial de la plantilla. A pesar del carácter compensable y absorbible que tiene este concepto salarial con arreglo a lo previsto en el párrafo anterior, tal facultad de absorber y compensar no se aplicará en cuanto a los incrementos que puedan resultar de la entrada en vigor, con efectos 1 Enero de 2007 de los nuevos salarios ahora pactados.

#### Artículo 19. *Complementos salariales con vencimiento periódico superior al mes.*

Se pagará tres gratificaciones extraordinarias, que serán la de Julio, Navidad y una tercera adicional.

Las tres se abonarán al importe de 30 días de Salario Base y Plus Convenio y, en su caso, Antigüedad, Complemento Personal y Canon Representación.

Las gratificaciones de Julio y Navidad, se devengarán durante el año natural, comprendido desde la última vez en que se hizo efectiva la Paga y se abonarán el día 10 de Julio y 10 de Diciembre respectivamente, salvo que antes se interrumpa el Contrato de Trabajo, en cuyo caso se liquidará la parte proporcional devengada hasta la fecha de la extinción.

La gratificación extraordinaria adicional, se devengará por años naturales contados del 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, y se hará efectiva en el mes de Febrero del año a que corresponda la paga. En consecuencia, el personal que cause baja en el Empresa, si en el momento de tal baja hubiese percibido ya esta paga, reintegrará el exceso cobrado sobre la parte proporcional anual que se le correspondiere y, si por el contrario, la baja se produjese antes de que se hubiese percibido la paga, se le pagará la parte proporcional que le correspondiera. Esta gratificación se abonará el día 10 del mes correspondiente.

#### Artículo 20. *Pago mensual.*

Las partes están de acuerdo en efectuar el pago de los salarios en forma mensual, tal como se viene haciendo ahora.

#### Artículo 21. *Pago del salario.*

Cuando se opte por efectuar el pago mediante la modalidad de ingreso en cuenta o transferencia bancaria, deberá asegurarse que el ingreso por parte de la empresa en la entidad bancaria o de ahorro correspondiente, se produzca como máximo el último sábado de cada mes.

**Artículo 22. Kilometraje.**

Para todo el personal sujeto a este convenio, que realice desplazamientos por cuenta de la empresa y con vehículo propio, se establece el precio Km. en 0,32 €.

Se realizarán revisiones trimestrales tanto a la alza como a la baja sobre el precio del gasoil y el gasto real del vehículo para los vehículos de la Fuerza de Ventas. Se toma como fuente de información el banco de pruebas del RACC Automóvil Club.

**Artículo 23. Dietas.**

Las dietas para el personal de ventas durante 2.007 queda como sigue:

Agentes de propaganda:

Media Dieta: 19,55 €.

Dieta Entera: 102,37 €.

Los Directores Regionales percibirán la totalidad de los gastos de viaje, mediante la presentación de los justificantes correspondientes.

**Artículo 24. Canon representación personal de propaganda.**

Se continuará abonando este canon de representación que percibirán los inspectores, delegados y agentes de propaganda al importe igual para cada categoría de 972,61 €/año que se distribuirá en 15 pagas.

**Artículo 25. Subsidio por nupcialidad.**

El personal que contraiga matrimonio o pareja de hecho, si continúa prestando sus servicios en la Empresa, percibirá por una sola vez y previa presentación del correspondiente Libro de Familia o documento que certifique la convivencia, la cantidad de 471,30 € brutos.

**Artículo 26. Subvención natalidad.**

Se mantiene la subvención de natalidad o adopción que se tenía establecida, cuyo importe queda en 408,74 € brutos por hijo.

**Artículo 27. Ayuda para hijos con problemas físicos/psíquicos/sensoriales.**

La empresa dará una ayuda de 413,06 € brutos mensuales a los trabajadores que tengan hijos disminuidos psíquicos, superdotados o autistas. También se incluyen casos en que tengan algún problema físico de salud, siempre que este problema no pueda cubrirse por algún seguro médico o por la Seguridad Social.

La empresa valorará cada caso de forma personalizada y será imprescindible presentar un informe médico que lo justifique.

**Artículo 28. Seguro Colectivo de Vida.**

Todo el personal de la empresa con seis meses de antigüedad deberá acogerse al seguro colectivo de vida, en el que se cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente en grado de absoluta. El capital asegurado consiste en dos anualidades del Salario Real.

**Artículo 29. Asistencia sanitaria.**

El personal empleado disfrutará del beneficio de un seguro médico, pudiéndose extender a los familiares de éstos abonando la diferencia al trabajador.

**Artículo 30. Estudios Empleados.**

La Empresa abonará el 100% del coste de los estudios que realicen los empleados, cuando éstos se efectúen a petición de la propia Empresa, y los mismos constituyan un perfeccionamiento profesional.

Los tipos de cursos y centros de enseñanza deben ser aprobados por la Empresa.

Se pagará a cada empleado la cantidad de 149,63 € anuales por cada hijo menor de 18 años de edad a excepción de dirección general.

**Artículo 31.**

Los premios de Vinculación quedan fijados en las cantidades siguientes:

A los 10 años de antigüedad en la Empresa: 375,31 € brutos.

A los 15 años de antigüedad en la Empresa: 501,49 € brutos.

A los 20 años de antigüedad en la Empresa: 606,11 € brutos.

A los 25 años de antigüedad en la Empresa: 1.213,29€ brutos.

A los 30 años de antigüedad en la Empresa: 1.437,62€ brutos.

A los 35 años de antigüedad en la Empresa: 1.537,92€ brutos.

A los 40 años de antigüedad en la Empresa: 1.845,28€ brutos.

A los 45 años de antigüedad en la Empresa: 2.152,65€ brutos.

**Artículo 32. Complemento de prestación por enfermedad y accidente.**

Al personal empleado se le seguirá abonando durante las indicadas situaciones de incapacidad transitoria, idéntico salario que les correspondería percibir de estar en alta.

A tal fin y como se venía haciendo en aquellos periodos de baja, se confeccionará la hoja salarial como si el personal estuviera en activo sin perjuicio de que la Empresa recupere el importe de las prestaciones que abone por la Seguridad Social. Este beneficio se pierde en su caso de agotarse el derecho a la prestación por Incapacidad Transitoria.

**Artículo 33. Complemento de prestación por baja de maternidad.**

En caso de maternidad, la Empresa completará la diferencia entre la prestación que se perciba de la Seguridad Social y su salario real hasta en tanto dure la citada situación.

**Artículo 34. Pérdida o disminución de aptitud o capacidad laboral.**

La empresa, previo informe al Comité de Empresa, certificaciones facultativas, análisis de rendimiento o examen práctico, llevado a cabo al efecto, podrá destinar al personal que por cualquier circunstancia haya perdido o disminuido su aptitud o capacidad laboral para la actividad que venga desempeñando, a otra de similar categoría.

Se asimilará a estas circunstancias el hecho de privación del uso de carné de conducir vehículos, siempre que los mismos sean utilizados para desempeñar trabajos por cuenta de la Empresa.

La no aceptación de la labor o categorías asignadas producirá los efectos de extinción voluntaria del contrato laboral por parte del trabajador.

**Artículo 35. Comedor laboral.**

La aportación del trabajador al precio total del cubierto serán del cinco por ciento del importe. La Empresa y el Comité de Empresa controlarán conjuntamente la gestión del Comedor Laboral.

El personal realizará la comida en un solo turno.

**Artículo 36. Plan de pensiones.**

Los empleados tendrán derecho a acogerse a un plan de pensiones con aportaciones por ambas partes, según condiciones detalladas en el propio plan y bajo la supervisión de la Comisión de Control que se creará para tal efecto.

Tablas salariales 2007 (euros)

Categoría	Salario base	Plus convenio	Total mes	Total anual mes x 15
<b>Técnicos titulados:</b>				
Director .....	1.496,29	1.175,69	2.671,98	40.079,67
Técnico-jefe .....	1.153,02	905,92	2.058,94	30.884,11
Técnico .....	1.052,28	826,80	1.879,08	28.186,19
Técnico junior .....	907,61	740,93	1.648,54	24.728,09
<b>Empleados:</b>				
Jefe 1.ª administrativo ...	1.060,90	833,56	1.894,46	28.416,93
Jefe 2.ª administrativo ...	957,01	751,95	1.708,96	25.634,38
Oficial 1.ª administrativo ..	876,24	688,47	1.564,70	23.470,52
Oficial 2.ª administrativo ..	831,97	653,74	1.485,70	22.285,54
Analista programador ....	957,01	751,95	1.708,96	25.634,38
Telefonista recepcionista ..	876,20	688,43	1.564,63	23.469,44
Auxiliar administrativo ...	736,58	578,69	1.315,27	19.729,04
Auxiliar marketing .....	839,19	359,32	1.198,50	17.977,56
Auxiliar .....	719,22	239,59	958,80	14.382,05
<b>Personal propaganda:</b>				
Jefe ventas/propaganda ...	1.052,40	826,88	1.879,27	28.189,06
Inspector .....	1.007,89	791,92	1.799,80	26.997,07
Delegado .....	944,54	742,13	1.686,66	25.299,93
Agente propaganda jr ....	839,19	359,32	1.198,50	17.977,56
Agente propaganda .....	908,31	713,67	1.621,98	24.329,69
Visitador odontólogos ....	908,31	713,67	1.621,98	24.329,69