

## ANEXO III

## Tabla horas extraordinarias

Año 2007

Categorías	Primeras	Segundas
Contramaestre .....	14,40 €	16,45 €
Encargado .....	13,94 €	15,70 €
Capataz .....	13,94 €	15,70 €
Jefe de equipo .....	13,04 €	14,37 €
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	12,68 €	14,17 €
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	12,10 €	12,77 €
Oficial 3. <sup>a</sup> .....	11,67 €	11,88 €
Especialista .....	11,67 €	11,88 €
Peón .....	11,13 €	11,55 €
Personal administrativo y técnico de oficinas y obras:		
Aspirante admto .....	7,69 €	8,26 €
Aux. admto. resp. planos y calquista .....	10,50 €	11,14 €
Oficial admto. 2. <sup>a</sup> y delineante 2. <sup>a</sup> .....	11,95 €	12,20 €
Oficial admto. 1. <sup>a</sup> y delineante 1. <sup>a</sup> .....	12,47 €	12,71 €
Delineante y dibujante proyectista .....	13,97 €	14,22 €

**15649** RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el I Convenio colectivo de Safety Kleen España, S. A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Safety Kleen España, S. A. (Código de Convenio n.º 9016632), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en su representación, y de otra por los Delegados de Personal 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, 2 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAFETY KLEEN ESPAÑA, S. A.**

## TÍTULO I

## Derechos individuales

## CAPÍTULO 1

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio Colectivo, suscrito entre la empresa Safety Kleen España, S.A y los representantes de los trabajadores, será de aplicación en los centros de trabajo de la empresa radicados en las provincias de Barcelona, Tarragona y A Coruña.

Igualmente los trabajadores de otros centros de trabajo, directamente o a través de sus representantes, podrán adscribirse al mismo mediante adhesión personal directa y expresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal fijo o eventual que preste servicios para la empresa, exceptuando del mismo al personal directivo que desarrolle funciones de planificación, dirección y coordinación de las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos el día de la firma, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente, previo registro en los correspondientes organismos administrativos competentes.

La duración de este convenio será de TRES AÑOS, el 2007 desde la firma, el 2008 y el 2009, siendo su primera renovación el 1 de enero de 2010.

La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio, forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad, en tanto la Comisión negociadora del presente Convenio se reúna y acuerde el texto definitivo del Convenio Colectivo.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones acordadas en el Convenio Colectivo de valor normativo, continuarán vigentes transitoriamente, hasta la subsanación que deba realizarse.

La denuncia del convenio laboral efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

De las denuncias efectuadas conforme al párrafo precedente se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del tercer mes anterior a la fecha de terminación de la vigencia del convenio. En caso contrario se prorrogará éste de manera automática.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este convenio y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando los trabajadores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales o reglamentarias, actualmente en vigor o que en los sucesivos se promulguen o acuerden.

Artículo 6. *Igualdad en el trabajo.*

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato,

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo igual el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con su sujeción a lo previsto en el presente convenio, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los comités de empresa, delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

La organización, distribución y racionalización del trabajo, así como el establecimiento de cualquier método de estudio o incremento de productividad o calidad de la prestación laboral, es competencia exclusiva de la dirección de la empresa, considerándose incardinadas en las facultades de dirección y de organización aquella, y recogidas explícitamente en el Real Decreto Ley 1/1995 de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores). Sin merma de la autoridad reconocida a la dirección de la empresa, los delegados de personal y delegados sindicales tendrán las competencias atribuidas por el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO 2

**Ingresos, contratación, grupos profesionales y modalidades de contrato**Artículo 8. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para los trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, discapacitados, etcétera.

Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa mediante cualquier modalidad contractual de duración determinada, contrato a tiempo parcial o contrato en aprendizaje y prácticas.

En cada centro de trabajo o empresa la dirección informará a los representantes de los trabajadores, según lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el puesto o puestos que se prevén cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes. Los representantes de los trabajadores, que podrán emitir informe al respecto, velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de la mujer en el ingreso en la plantilla.

Artículo 9. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba de acuerdo con la escala que a continuación se fija para cada uno de los grupos profesionales enumerados:

- Grupos IV y V: seis meses.
- Grupos III y II: noventa días hábiles.
- Grupo I: sesenta días hábiles.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Artículo 10. *Contratación.*

Las relaciones laborales serán prioritariamente de carácter indefinido, si bien por necesidades de la empresa o servicio, se podrán formular contratos de trabajo temporales en aplicación a las normas legales o convencionales vigentes en cada momento

Artículo 11. *Contratos formativos.*

La empresa reconoce la importancia que los contratos para la formación pueden tener para la incorporación, con adecuada preparación, del colectivo de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. Es por ello necesario indicar la oportunidad de que la formación teórica y práctica corresponda a los contratos para la formación.

Dichos contratos se regirán en este convenio por lo dispuesto en el art. 11 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Eventual por circunstancias de la producción.*

La contratación de duración determinada por razones de eventualidad podrá celebrarse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedido así lo exigieren.

La duración máxima de este contrato será de seis meses en un período de doce meses. En caso de que se concierte por un tiempo inferior a la duración máxima establecida, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Artículo 13. *Contrato por obra o servicio determinado.*

En virtud de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, la empresa podrá realizar contratos para la realización de obras o servicios determinados.

Artículo 14. *Contrato de interinidad.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 c) y disposición adicional 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.

En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En el caso de que el trabajador sustituido causara baja definitiva en la empresa siendo su contrato de carácter indefinido, el sustituto será trabajador fijo en la empresa.

Artículo 15. *Contrato de relevo.*

La empresa facilitará la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Artículo 16. *Indemnización para contrataciones de duración determinada.*

Para aquellos contratos laborales cuya normativa no contempla indemnización alguna al término de los mismos, se les establece una indemnización equivalente a doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Se excluye la indemnización para los contratos celebrados en la modalidad de interinidad así como los formativos y en prácticas.

En el supuesto de que el trabajador, al término de la duración pactada, si se le ofrece la oportunidad de continuar en la empresa y opta por no continuar en ella, no tendrá derecho a percibir la indemnización antes mencionada.

Artículo 17. *Cese voluntario en la empresa.*

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo por escrito fehacientemente a su inmediato superior con una antelación de:

- 30 días los Jefes de Delegación, Responsables de Área y Personal Técnico.
- 15 días, el resto de categorías.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto durante el período de prueba, en los contratos iguales o inferiores a un mes, o de interinidad, y cuando se trate de despido disciplinario.

Artículo 18. *Derecho a la información.*

En los centros de trabajo donde exista representación de los trabajadores, la empresa entregará la copia básica del contrato firmada por el trabajador, en el plazo máximo de 10 días, que firmará el recibí de la misma a los efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Artículo 19. *Clasificación del personal.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, cuyos factores de valoración serán los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 20. *Grupos profesionales.*

Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativos por lo que su utilización no supondrá movilidad funcional dentro de cada grupo, estando, en consecuencia, a la hora de la funcionalidad a lo establecido en la definición de las categorías profesionales.

Definición grupos profesionales:

Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas.

Grupo profesional II.

Criterios generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Trabajos de ejecución automática que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional II o Formación Profesional de Grado Medio.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria o Formación Profesional de Grado Superior, o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de las tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa; la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructura productiva y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etcétera. En que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 21. *Definición de categorías.*

La presente definición de categorías profesionales se basa esencialmente en las características generales que cada puesto de trabajo tiene.

Estas categorías profesionales tienen carácter enunciativo, por lo que cada empresa puede aceptarlas en su totalidad o no en función de su

estructura interna, aunque con el fin de unificar y homogeneizar las categorías del sector se recomienda que todas las empresas se adapten a esta nueva estructura profesional y con estas definiciones.

Grupo V.

Director general: Es la persona que elabora la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección.

Titulado y licenciado: Es la persona que, en posesión de un título de grado superior reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias características de su profesión.

Jefe de administración: Es la persona que asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas, económicas y financieras de una empresa.

Jefe de personal: Es la persona al frente de todo el personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización, distribución del trabajo y selección del personal, cuya vigilancia le corresponde.

Jefe de ventas: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que se realicen, así como la determinación de las orientaciones y criterio conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de compras: Es la persona que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de compra que se realizan, así como la determinación de las orientaciones y criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Grupo IV.

Jefe de sucursal: Es la persona, bajo la dependencia de sus superiores, que está al frente de un centro de trabajo, responsabilizándose de la correcta aplicación de las políticas generales y de las normas operativas directas para el funcionamiento del mismo.

Jefe de almacén: Es la persona que está a cargo de un almacén, procediendo al registro y control de la entrada y salida de mercancías, su distribución a las secciones y sucursales y el cumplimiento de los pedidos.

Titulado de Grado Medio: Es la persona que, en posesión de un título de Grado Medio reconocido como tal por los órganos competentes de la Administración Pública, desempeña las funciones propias de su profesión de forma permanente y con responsabilidad.

Grupo III.

Jefe de grupo: Es la persona que, dependiendo de cualquiera de los mandos anteriores, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de la actividad comercial, técnica, administrativa o servicios de varias secciones.

Jefe de sección: Es el que está al frente de una sección comercial, técnica, administrativa o de servicio que, con mando directo o vigilancia de personal afecto a ella y con facultades para intervenir y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo.

Conductor especializado: Es la persona en posesión del permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de esta función, tiene conocimientos para efectuar reparaciones.

Técnico informático: Es la persona que desarrolla un programa a partir de un cuaderno de carga con especificaciones muy generales. Documenta su trabajo y determina la técnica de codificación óptima a realizar. Prepara los datos para pruebas y supervisa los resultados. Pone el programa a punto hasta que los resultados sean íntegramente aceptados por el usuario.

Grupo II.

Vendedor especializado: Es la persona que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para el desarrollo y ejecución de sus funciones de venta. Tiene conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada. Cuida del recuento de la mercancía para su reposición, etiquetado, orden y adcentamiento de dicha mercancía.

Oficial administrativo: Es la persona que con conocimientos de su profesión realiza tareas de mayor cualificación que el auxiliar, para lo que precisa conocimientos contables, controles estadísticos, gestión de informes, etcétera. Puede utilizar para su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

Conductor: Es la persona en posesión de permiso de conducción de vehículos de transporte que, además de su función principal, tiene conocimientos para efectuar pequeñas reparaciones.

Oficial de primera: Es la persona que ejecuta trabajos que requieren todos los conocimientos propios de su oficio o profesión, así como una práctica depurada, adquirida en el desarrollo de su labor y obteniendo los adecuados resultados en la ejecución de su trabajo. Para el desarrollo de su trabajo puede tener a su cargo profesional de oficio.

Mozo especializado: Es la persona que, además de realizar tareas de mozo, se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio, exige, sin embargo, cierta práctica en su ejecución, clasifica las mercancías de acuerdo con sus características, situándolas debidamente

en los lugares destinados a sus respectivas revisiones por procedimientos manuales o mecánicos, pudiendo realizar cobros en efectivo.

**Corredor de plaza:** Es la persona que de un modo habitual realiza las funciones atribuidas al viajante en establecimientos comerciales o en casas particulares de la misma localidad en la que se ubica la empresa o su centro de trabajo.

**Viajante:** Es la persona que realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento, todo ello sin menoscabo de su dignidad profesional.

#### Grupo I.

**Auxiliar administrativo:** Es la persona que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas dadas por las categorías superiores. Estas labores pueden ser de archivo, distribución de correspondencia, punteos, gestiones preestablecidas, etcétera. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas auxiliares de oficina.

**Cobrador:** Es la persona que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

**Recepcionista y telefonista:** Es la persona que se ocupa de atender en primera instancia a cuantas personas lleguen al local donde se halla, orientando e informando adecuadamente y que con una centralita telefónica establece las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos mensajes recibe. Asimismo, podrá realizar funciones auxiliares de distribución de correspondencia, etcétera.

**Mozo:** Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento por procedimientos manuales o mecánicos, hace los paquetes corrientes y los reparte cobrando o sin cobrar; realiza, asimismo, cualesquiera otros trabajos que exigen predominantemente esfuerzo físico.

**Oficial de segunda:** Es la persona que, previo el oportuno aprendizaje o conocimiento, tiene actitud para realizar trabajos específicos de su oficio colaborando con los profesionales de oficio.

### CAPÍTULO 3

#### Estructura salarial o régimen retributivo

##### Artículo 22. *Salario base.*

Por tal se entiende la retribución que remunera la prestación del servicio del trabajador por unidad de tiempo o de obra, en función de su pertenencia a una categoría profesional de los grupos profesionales descritos en el presente convenio, teniendo dicho salario base mensual y anual carácter de mínimos.

El salario base remunera la jornada semanal, mensual y/o anual de trabajo efectivo fijada en este convenio o norma legal y los períodos de descanso legalmente establecidos.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados o puedan contratarse a tiempo parcial será la parte proporcional del salario base o de cualquier otro concepto salarial o extrasalarial de este convenio por jornada efectivamente trabajada.

##### Artículo 23. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que deban adicionarse al salario base de categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada semanal, mensual y/o anual del trabajador.

##### Artículo 24. *Complemento salarial por antigüedad.*

La antigüedad en la empresa se computará desde su ingreso en la misma, contabilizándose el tiempo de aprendizaje. Consistirá en cuatrienios. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Se establecen aumentos periódicos por este concepto, consistentes en un aumento del 5 por 100 por cada cuatrienio completo.

La base de cálculo de la antigüedad se realizará sobre el salario base que a cada trabajador le corresponda.

##### Artículo 25. *Complemento por nocturnidad.*

Cuando el trabajo se realice en período de nocturnidad, el salario de este convenio tendrá el recargo del 25 por 100, salvo que dicho salario se establezca atendiendo a que tal trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36, punto 2, del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Complementos extrasalariales*

##### Artículo 26. *Plus de transporte.*

Se establece un plus extrasalarial de transporte, no computable a efectos de cotización a la Seguridad Social, de 57,27 euros, abonados por meses vencidos y devengados, exclusivamente en once mensualidades.

Al efecto de simplificar la confección de nóminas por parte de la empresa, ésta podrá prorratear el pago de este plus durante los doce meses del año.

##### Artículo 27. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

**Pagas extraordinarias.**—La totalidad de los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente tres gratificaciones extraordinarias.

Dichas gratificaciones, con devengo anual e importe proporcional al tiempo trabajado, se percibirán en el mes de febrero, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

La cuantía de cada una de ellas consistirá en una mensualidad del salario base del convenio más la antigüedad de cada trabajador y complemento voluntario si lo hubiera.

##### Artículo 28. *Dietas y viajes.*

El trabajador que por motivos del servicio tenga que desplazarse fuera del municipio, estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta de 11 euros.

Si la duración del desplazamiento por motivos y circunstancias semejantes exige pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador tendrá derecho a que se le abone los gastos de pernocta que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes. Respecto de los gastos de manutención, podrá optar por el abono de los gastos previa presentación de los correspondientes justificantes, o una dieta de 31 euros en compensación de dichos gastos.

A los trabajadores que utilizan su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará una cantidad consistente en 0,28 euros por kilómetro realizado.

##### Artículo 29. *Liquidación y pago.*

El pago de haberes se efectuará dentro de cada mes natural.

Para hacer efectivos dichos abonos se usará cualquiera de los sistemas legalmente autorizados (cheques, transferencias, metálico, etcétera). No obstante, se realizará mediante transferencia bancaria cuando así lo solicite el trabajador al empresario o por decisión de éste cuando mayoritariamente los trabajadores de la empresa hayan optado por este sistema.

Los recibos justificativos de pago de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por el Ministerio de Trabajo y deberán contener perfectamente desglosados y especificados todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tribuciones y sus bases de cálculo.

##### Artículo 30. *Anticipos.*

Los trabajadores tendrán derecho a un anticipo el día 15 de cada mes por importe máximo del 50 por 100 del salario devengado. La existencia del anticipo se hará constar expresamente en los recibos de salarios, procediendo a su deducción.

Las empresas deberán tener un modelo de recibo de anticipo, donde se hará constar la fecha, la cuantía del mismo, el mes al que corresponda, el trabajador solicitante y la persona que lo autoriza, constando la firma de ambos. El trabajador deberá recibir copia del mismo.

##### Artículo 31. *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente convenio, se les proveerá obligatoriamente por parte de la empresa de uniforme y otras prendas en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente o, al menos, en la mitad de la misma.

La empresa que exija al personal mercantil utilizar un determinado tipo de vestido o calzado le facilitará las prendas adecuadas y no serán obligatorias mientras no sean suministradas y cuantas veces sean necesarias.

**Artículo 32. Incrementos salariales.**

Incremento salariales año 2007, 2008 y 2009:

Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto han sido ya incrementadas con efectos 1 de enero de 2007, en el IPC previsto por el Gobierno más el 0,5 %.

Una vez verificado el IPC real del año 2007, y si este fuese superior al incremento referido en el párrafo anterior, se procederá a regularizar con carácter retroactivo, desde el 1 de enero 2007, la diferencia entre ambos índices, más el 0,5 %.

Efectuada esta revisión salarial, si procediera, las tablas salariales resultantes se tomaran como base para el cálculo del incremento salarial para el año 2008.

El incremento salarial para los años 2008 y 2009 será el IPC previsto por el Gobierno más el 0,5 % y sobre las tablas salariales revisadas, si procediera del año anterior.

Verificado el IPC real obtenido en los referidos años, si este fuese superior al previsto, se procederá a su regularización con carácter retroactivo a 1 de enero de cada año, por la diferencia entre ambos IPC más el 0,5 %.

Este incremento salarial se aplicará sobre el salario base, plus transporte, dietas y el kilometraje. Los importes establecidos en las dietas y kilometraje para el año 2007 no serán revisables con carácter retroactivo.

**Artículo 33. Horas extraordinarias.**

El valor de las horas extraordinarias se calculará sobre el salario hora individual y teniendo un recargo del 75 por 100 las realizadas en días laborales y del 150 por 100 las que se realicen en festivos y/o domingos.

De común acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso. Estas compensaciones de horas podrán acumularse en un plazo no superior a cuatro meses.

**CAPÍTULO 4****Condiciones de trabajo****Artículo 34. Jornada laboral.**

La duración máxima de la jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Dicha jornada, a efectos de cómputo anual, equivaldrá a 1.784 horas.

**Artículo 35. Fiestas especiales.**

Se consideran festivos las tardes de las vísperas de semana santa, de vacaciones de verano y de vacaciones de Navidad.

Entendemos como tardes la parte de la jornada laboral que tiene lugar después de la comida.

**Artículo 36. Descanso semanal.**

En cumplimiento del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal se fija en el disfrute de un día de descanso a la semana, de lunes a sábados, ambos inclusive, y de forma rotativa.

Este descanso no podrá ser compensado económicamente.

**Artículo 37. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de treinta y un días naturales.

Estos se disfrutarán de la siguiente forma:

Veintiún días (tres semanas) ininterrumpidos entre el 20 de junio y el 30 de septiembre, y siete días ininterrumpidos, que serán siempre los días que van del 25 al 31 de diciembre, ambos incluidos.

En los casos en que la empresa cierre el centro de trabajo por semanas, y siempre de los periodos anteriormente indicados, éstos serán obligatorios para todos los trabajadores para el disfrute de sus vacaciones.

No obstante lo anteriormente dicho, y siempre de común acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse fuera del periodo anteriormente citado.

Los tres días restantes serán disfrutados en las fechas en que de común acuerdo establezcan empresa y trabajadores en la confección del calendario laboral anual.

El disfrute de las vacaciones se interrumpirá al pasar el trabajador a la situación de incapacidad temporal, teniendo éste derecho a disfrutar en concepto de vacaciones los días en que haya permanecido de baja por enfermedad, siempre dentro del mismo año natural.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo

con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

**Artículo 38. Licencias.**

El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio civil o religioso o relaciones de hecho. En esta última situación el trabajador deberá acreditar dicha situación por medio de certificado de registro público. En cualquier caso, dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta que no hubiese transcurrido un período mínimo de dos años desde la anterior licencia.

Así mismo se tendrá permiso a un día adicional, que será siempre el anterior al día del matrimonio.

2. Cinco días naturales por nacimiento de un hijo.

3. Tres días naturales en caso de accidente o enfermedad graves o fallecimiento hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que se podrán ampliar a cinco cuando medie necesidad de desplazamiento en un radio superior a 200 km de distancia.

4. Dos días naturales en caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad.

5. El día del entierro en caso de fallecimiento de familiares por consanguinidad o afinidad de tercer grado (los tíos, sobrinos, bisabuelos y biznietos).

4. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos en la fecha de celebración de la ceremonia. Dos días si requiere de desplazamiento en un radio superior a 200 km de distancia.

5. Un día por traslado de domicilio habitual.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales de un período de tres meses, podrá pasar la empresa al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Por el tiempo indispensable para la obtención del carné de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen y hasta un máximo de tres ocasiones.

8. Por el tiempo establecido para disfrute de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en las formas reguladas por la legislación vigente.

9. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Como regla general, en cualquiera de los casos contemplados en los diferentes apartados el trabajador deberá justificar debidamente ante la empresa su incursión en alguna de estas licencias.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo necesario según las circunstancias, conviniendo las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

**Artículo 39. Permiso por asistencia a consultorio médico.**

Cuando por razón de enfermedad propia o de cualquiera de sus hijos menores de dieciséis años, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores que precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, las empresas concederán sin pérdida de retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o persona acreditada de la Seguridad Social.

Quedan excepcionadas del cumplimiento del contenido de este artículo las empresas que mantengan una nómina inferior a tres trabajadores en cada centro de trabajo, en cuyo caso se remitirán a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

**CAPÍTULO 5****Suspensión del contrato****Artículo 40. Excedencias.**

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su

vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) El trabajador con, al menos, una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses y no mayor a cinco.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y que aquellas peticiones se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria causará baja definitivamente en la empresa.

d) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

## CAPÍTULO 6

### Protección a la maternidad y paternidad

#### Artículo 41. *Protección a la maternidad.*

La mujer embarazada tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etcétera puedan producir abortos o deformaciones, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reintegre después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa.

#### Artículo 42. *Excedencia por cuidado de hijos.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificativas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcu-

rrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 43. *Permiso por parto.*

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

#### Artículo 44. *Permiso de paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4, del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

#### Artículo 45. *Preparación al parto.*

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prena-

tales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 46. *Permiso por adopción.*

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como lo previsto en el artículo 48 bis del ET.

#### Artículo 47. *Permiso por lactancia.*

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 48. *Permiso especial no retribuido.*

Aquellas trabajadoras que lo soliciten y por mutuo acuerdo con la empresa, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación por maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de finalizar la baja laboral.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos, el permiso operará de forma automática. Dicho permiso tiene vigencia únicamente para aquellas trabajadoras afectadas por el presente artículo. Finalizado dicho permiso, su incorporación al puesto de trabajo será automático.

#### Artículo 49. *Reducción de jornada.*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de sus hijos.

El tiempo de la citada reducción deberá efectuarse de forma ininterrumpida.

## CAPÍTULO 7

### Condiciones sociales

#### Artículo 50. *Enfermedad y accidentes.*

La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento:

a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

b) Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común.

c) En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

Si por norma de rango superior el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante la vigencia de este convenio modificada la cuantía de las prestaciones económicas que otorgara para estos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

#### Artículo 51. *Seguro de vida.*

La empresa está obligada a concertar un seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente convenio, por una cobertura de 30.000 euros.

A instancia de los representantes legales de los trabajadores, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

#### Artículo 52. *Integración laboral de trabajadores discapacitados.*

La empresa se compromete a la aplicación en esta materia de lo regulado en la Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Se entenderá por minusválido toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas en un grado igual o superior al 33 por 100, como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

#### Artículo 53. *Ineptitud sobrevenida.*

Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida gozarán de los derechos de permanencia en la empresa y reincorporación a la misma que se contemplan en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo.

#### Artículo 54. *Jubilación.*

Por mutuo acuerdo con la empresa, los trabajadores que soliciten jubilación voluntaria anticipada, dispondrán de una compensación en la cuantía siguiente:

A los 64 años: 2.103,54 euros.

A los 63 años: 2.704,55 euros.

A los 62 años: 3.305,57 euros.

A los 61 años: 3.906,58 euros.

A los 60 años: 5.108,6 euros.

#### Artículo 55. *Formación Continua de los trabajadores.*

Los trabajadores tendrán derecho a asistir a cursos de formación o reciclaje en el ámbito de la Formación Continua y Tripartita, impartidos por la empresa, patronales o sindicatos, previa comunicación a la empresa con, al menos, siete días de preaviso.

Asimismo, se determina que los cursos, en su contenido, guardarán relación con las necesidades específicas de la empresa.

La coincidencia con la jornada laboral habitual del trabajador será, como máxima, de una hora y treinta minutos diarios.

Se establece un máximo de sesenta horas anuales retribuidas en las condiciones anteriormente citadas, que deberán ser acreditadas por los trabajadores asistentes a los cursos.

## CAPÍTULO 8

**Prevención y salud laboral**Artículo 56. *Seguridad y salud.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y reglamentos que la desarrollen.

Artículo 57. *Garantías del delegado de prevención.*

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los delegados de prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

A los efectos del cumplimiento de las obligaciones marcadas por la Ley para los delegados de prevención, la empresa concederá un máximo de ocho horas más adicionales mensuales, con independencia de las que corresponden como representante de los trabajadores, abonables dentro de su jornada habitual de trabajo.

Asimismo, a los delegados de prevención se les facilitará la asistencia a cursos sobre prevención de riesgos laborales impartidos por órganos públicos o privados competentes en la materia, debiendo acreditarse la asistencia al mismo.

Artículo 58. *Reconocimientos médicos.*

Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas categorías profesionales existentes en cada centro de trabajo.

Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

El Servicio de Prevención efectuará a todos los trabajadores un reconocimiento médico en función de la evaluación de riesgos de cada puesto exigida por la legislación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 59. *Botiquín médico.*

En todos los centros de trabajo habrá un botiquín, que contará como mínimo con agua oxigenada, alcohol de 96, tintura de yodo, gasas, algodón, vendas, esparadrapo y pastillas calmantes del dolor.

## CAPÍTULO 9

**Régimen disciplinario**Artículo 60. *Régimen disciplinario.*

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

Artículo 61. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las perso-

nas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
9. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 62. *Faltas graves.*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.
9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Artículo 63. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Malos tratos de palabra u obra o a la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.
12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.
13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.
14. Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.



Artículo 64. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación vigente.

Artículo 65. *Sanciones máximas.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Artículo 66. *Prescripción.*

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días, y para las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO 10

### De los derechos sindicales de representación

Artículo 67. *Derechos.*

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 68. *Garantías sindicales.*

Los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) les reconocen.

Artículo 69. *Órganos de representación.*

Los órganos de representación de los trabajadores en la empresa son los siguientes:

a) La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta o más de diez trabajadores, corresponde a los delegados de personal.

Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

b) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa debiendo observar las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los mismos miembros del comité de empresa en artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

c) El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores.

Artículo 70. *Delegados sindicales.*

En la empresa o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de cincuenta trabajadores y en empresas de doscientos cincuenta trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, se elegirá uno o dos delegados sindicales. En caso de que así fuese, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Estos delegados sindicales tendrán las mismas atribuciones y garantías que el citado texto legal les reconoce.

Artículo 71. *Competencias de los delegados de personal y comités de empresa.*

1. Los delegados de personal y comités de empresa tienen las siguientes competencias:

1.1 Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico probable del empleo en la empresa.

También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

1.2 Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que éstos.

1.3 Emitir el informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario en las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuración de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducción de la jornada, así como el traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación o revisión de sistemas de organización.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización de la empresa.
- e) Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4 Emitir informes cuando la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

1.5 Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

1.6 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7 Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8 Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los órganos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, son las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

1.9 Participar, como se determine por convenio colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

a) Garantías sindicales. Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que podrán ser oídos, a parte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su

representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica y profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar colegiadamente, si se trata del comité, con libertad de sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegados de personal en cada control de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación de acuerdo con la siguiente escala.

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

Hasta 100 trabajadores: 18 horas.  
De 101 a 250 trabajadores: 23 horas.  
De 251 a 500 trabajadores: 33 horas.  
De 501 a 750 trabajadores: 38 horas.  
De 751 en adelante: 43 horas.

f) Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre venta o productividad, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente a promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

g) Derechos de reunión. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de una misma empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa o los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al empresario la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la actividad, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

b) Lugar de reunión.

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- Si hubiese transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

Las reuniones informativas sobre convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).

c) Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al empresario con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

d) Locales y tablón de anuncios. Las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan se pondrá a disposición de los delegados de personal o de comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tabloneros de anuncios.

Las posibles discrepancias se resolverán por los órganos jurisdiccionales competentes.

#### Artículo 72. *Cuotas sindicales.*

La empresa podrá descontar, a requerimiento de los trabajadores, las cuotas sindicales en la nómina.

#### Artículo 73. *Horas sindicales.*

Las horas sindicales legalmente establecidas, podrán ser acumuladas entre los miembros del comité de empresa, delegados de personal y delegados sindicales.

#### Artículo 74. *Comité intercentros.*

a) Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, en aquellas empresas donde exista una dispersión de centros, se podrá constituir un comité intercentros, como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas las materias que, excediendo de las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de una misma empresa, deban ser tratados con carácter general.

Al comité intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

b) El número máximo de componentes del comité intercentros será de trece, sus miembros serán designados de entre los componentes en los distintos comités de centro o delegados de personal y en la constitución del comité se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales de la empresa.

Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el artículo 71.2.b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el voto válido por el de miembro de comité o delegado de personal.

La designación de miembro de comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

La composición del comité intercentros se comunicará al Servicio de Mediación, Arbitraje y Consulta, publicándose en los tabloneros de anuncios.

c) El comité intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo.

El comité intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

### CAPÍTULO 11

#### Comisión paritaria

#### Artículo 75. *Comisión paritaria.*

Las partes negociadoras del convenio acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del presente convenio, una vez se haya firmado el mismo.

Esta comisión estará constituida por dos representantes de la empresa y dos de los delegados de personal y podrán asistir a las mismas asesores de las partes con voz pero sin voto.

En cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento de planteamiento de la cuestión a no hacer uso de ninguna acción coactiva ni de fuerza sin previo sometimiento a la comisión paritaria que se nombra al efecto, y que deberá emitir su resolución en un plazo no superior a veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

De sus reuniones se levanta acta que será firmada tanto si existe acuerdo como si no, por todas las partes asistentes. Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán para su validez los mismos requisitos exigidos en el apartado 3 del artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interconfederal sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

#### Disposición adicional primera. *Derecho supletorio y concurrencia.*

En lo no regulado en el presente convenio colectivo, y a salvo de las remisiones expresas en el mismo a determinada normativa supletoria, se estará a lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, así como el resto de Legislación que corresponda.

#### Disposición adicional segunda. *Acoso moral en el trabajo.*

Podrá entenderse como acoso moral las siguientes situaciones:

a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

b) El acoso moral en el ámbito laboral señala el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u

otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación a destrucción psicológica y a obtener su salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.

c) Una actuación por la que un superior aísla a un trabajador sometiendo a la anulación de su capacidad profesional y al deterioro psicológico, sin que existan causas profesionales objetivas. El hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos, le conduce a diversas enfermedades.

En conclusión es el ejercicio de la violencia psicológica extrema que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder.

Se establecen los principios generales:

1. Que el empresario junto con la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), velarán por prevenir cuanto sea posible el riesgo de persecución psicológica en el trabajo.

2. Que el empresario deberá de manifestar de modo inequívoco que estas formas de persecución no van a ser en absoluto toleradas.

El empresario junto con la RLT, deberá de adoptar las medidas siguientes:

1. Deberán de prever un sistema de comunicación que permita encauzar los problemas de persecución psicológica, la existencia de fallos inherentes a la organización del trabajo por problemas de cooperación y colaboración entre los trabajadores.

2. Deberán de adoptar eficaces medidas de forma inmediata ante la existencia de estos problemas y realizarán un análisis para comprobar si los mismos se deben a una inadecuada organización del trabajo.

3. Que los trabajadores sometidos al acoso o persecución deberán recibir alguna forma de ayuda o apoyo inmediato.

## ANEXO I

### Tablas salariales 2007

Grupos profesionales	Mensual	Anual
<i>Grupo V. Categorías</i>		
Director General . . . . .	1.259,01	18.885,11
Titulados y licenciados . . . . .	1.259,01	18.885,11
Jefe de Administración . . . . .	1.213,24	18.198,62
Jefe de Personal . . . . .	1.213,24	18.198,62
Jefe de Ventas . . . . .	1.213,24	18.198,62
Jefe de Compras . . . . .	1.213,24	18.198,62
<i>Grupo IV. Categorías</i>		
Jefe de Sucursal . . . . .	1.132,00	16.980,00
Jefe de Almacén . . . . .	1.132,00	16.980,00
Titulado Grado Medio . . . . .	1.132,00	16.980,00
<i>Grupo III. Categorías</i>		
Jefe de Grupo . . . . .	972,89	14.593,34
Jefe de Sección . . . . .	972,89	14.593,34
Conductor especializado . . . . .	944,28	14.164,22
Técnico informático . . . . .	972,89	14.593,34
<i>Grupo II. Categorías</i>		
Vendedor especializado . . . . .	829,80	12.446,99
Oficial administrativo . . . . .	829,80	12.446,99
Conductor . . . . .	858,44	12.876,56
Oficial 1. <sup>a</sup> . . . . .	858,44	12.876,56
Mozo especializado . . . . .	801,19	12.017,87
Corredor de plaza . . . . .	801,19	12.017,87
Viajante . . . . .	829,80	12.446,99
<i>Grupo I. Categorías</i>		
Aux. administrativo . . . . .	787,70	11.815,53
Cobrador . . . . .	801,19	12.017,87
Telefonista/recepcionista . . . . .	772,55	11.588,29
Mozo . . . . .	756,04	11.340,60
Oficial 2. <sup>a</sup> . . . . .	801,19	12.017,87

Grupos profesionales	Mensual	Anual
Otros conceptos de aplicación a todas las categorías:		
Plus de transporte . . . . .	57,27	
Dieta entera . . . . .	31,00	
Media dieta . . . . .	11,00	
Kilometraje . . . . .	0,28	

**15650** *ORDEN TAS/2512/2007, de 30 de julio, por la que se clasifica la Fundación Huellas de Solidaridad, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Huellas de Solidaridad:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Huellas de Solidaridad, instituida en Madrid.

### Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública; otorgada ante el Notario de Madrid, Doña Paloma Mozo García, el 14 de marzo de 2007, con el número 409 de su protocolo; por Don Emilio Javier Montaraz Castañón.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales siete mil quinientos han sido aportados por el fundador y depositados en una entidad bancaria a nombre de la Fundación. Los veintidós mil quinientos euros restantes serán aportados en un plazo no superior a cinco años, contados desde el otorgamiento de la citada escritura.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Emilio Javier Montaraz Castañón

Vicepresidente: Don Ramiro Pequeño Jr

Secretario: Don Alberto Ezquerro Gómez

Vocal: Doña Ana María Barros Tirados

Asimismo, por acuerdo del Patronato, se delegan todas las facultades del mismo, salvo las indelegables por Ley, en el Presidente Don Emilio Javier Montaraz Castañón.

Quinto.—El domicilio de la entidad radica en la calle López de Hoyos, número 327, 6.<sup>a</sup> planta, oficina 3, de Madrid, CP 28043, y su ámbito territorial de actuación, según consta en el artículo 5 de los Estatutos, será en toda España y, puntualmente, podrá extender su ámbito a países del tercer mundo en caso de catástrofes humanitarias.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 6 de los Estatutos, en la forma siguiente:

La Fundación tiene por objeto fomentar la solidaridad, la ayuda, la mejora de la calidad de vida y la defensa de los intereses y derechos de los niños y ancianos necesitados.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril; 562/2004, de 19 de abril; 1600/2004, de 2 de julio, y 1337/2005, de 11 de noviembre.

### Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, 26 de diciembre, de Fundaciones, así como en el artículo 40 del Reglamento de fundaciones de competencia estatal, aprobado mediante el Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.