

Actuación	2007	2008	2009	2010	Inversión 2007-2010 (miles €)
Actuaciones de modernización de activos					
<i>Actuaciones en catenaria</i>					
Brincola-Cegama (Proyecto)	60,0	-	-	-	60,0
Cegama-Alsasua (Proyecto)	50,0	-	-	-	50,0
Pola-Soto de Rey (Proyecto)	50,0	-	-	-	50,0
Mejora de calidad de energía, duplicación de alimentación (MT y BT) y protección de sobretensiones en SS/EE y catenaria de cercanías de Barcelona (Estudio y proyectos) .	300,0	1.200,0			1.500,0
<i>Actuaciones en subestaciones eléctricas</i>					
Nueva S/E El Escorial (Proyecto)	50,0	-	-	-	50,0
Plan de renovaciones integrales					
Villodrigo-Alameda (Proyecto)	500,0	500,0	-	-	1.000,0
Bifurcación Chamartín-Madrid-Príncipe Pío (Proyecto)	150,0	150,0	-	-	300,0
Maçanet-Caldes Malavella con traviesa de tres carriles (Proyecto)	175,0	175,0	-	-	350,0
Torralba-Soria. 2.ª fase (Proyecto)	100,0	100,0	-	-	200,0
Xàtiva-Silla (excepto variante de Manuel-Enova) (Proyecto)	400,0	400,0	-	-	800,0
Castillejo-Villasequilla (Proyecto)	175,0	175,0	-	-	350,0
Santa Cruz de Mudela-Vadollano (Proyecto)	400,0	400,0	-	-	800,0
Huelva-Fregenal de la Sierra (Proyecto)	200,0	200,0	-	-	400,0
Subtotal	4.340,0	6.080,0	1.300,0	-	11.720,0

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

20704 REAL DECRETO 1604/2007, de 30 de noviembre, por el que se concede la Corbata de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio al Colegio Nuestra Señora del Pilar.

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en el Colegio Nuestra Señora del Pilar, a propuesta de la Ministra de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de noviembre de 2007,

Vengo en concederle la Corbata de la Orden Civil de Alfonso X el Sabio.

Dado en Madrid, el 30 de noviembre de 2007.

JUAN CARLOS R.

La Ministra de Educación y Ciencia,
MERCEDES CABRERA CALVO-SOTELO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20705 RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Aluminios Inalum, S.L.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Aluminios Inalum, S.L. (código de Convenio número 9016772), que fue suscrito con fecha 29 de junio 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, 20 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO DE CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALUMINIOS INALUM, S. L.

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio se aplicará a la Empresa Aluminios Inalum, S.L., en cualquiera de los centros de trabajo que la misma tiene actualmente o pueda tener en el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio se aplicará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa Aluminios Inalum, S.L.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos en este Convenio todos los trabajadores que, con carácter fijo o temporal, pertenezcan a la plantilla de la Empresa, con las excepciones señaladas en el artículo 1.º, número 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.E., sin perjuicio de que las condiciones retributivas se apliquen con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2007. Su vigencia será de cuatro años, del 1-1-2007 al 31-12-2010. El incremento salarial para los años 2008 y siguientes será el I.P.C. real del año anterior al que corresponda, más un 0,5, y con efectos del día uno de enero de cada año. No se establece cláusula de revisión salarial para ninguno de los años de vigencia del Convenio.

Los atrasos correspondientes al incremento de los conceptos económicos, deberán ser abonados dentro del mes siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Extinguido el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por períodos anuales siempre que cualquiera de las partes no proceda a su denuncia, excepto las cuantías económicas que obligatoriamente deberán ser negociadas por la Comisión Paritaria.

La denuncia del Convenio habrá de formularse con dos meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prórrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará en las dependencias de la Autoridad Laboral a efectos de registro.

CAPÍTULO II

Naturaleza de las condiciones pactadas

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

En caso que la autoridad laboral estimara que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente intereses de terceros y dirigiera oficio a la jurisdicción competente al objeto de subsanar las supuestas anomalías, como quiera que este Convenio, en su redacción actual constituye un todo orgánico indivisible, se tendrá por totalmente ineficaz, debiéndose reconsiderar su contenido íntegramente por la Comisión Negociadora.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto por la legislación general prevista en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás normas concordantes y complementarias.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y movilidad funcional y geográfica

Artículo 7. Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y la Empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Acuerdo.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la Empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 8. Factores de valoración.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son 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 9. Grupos profesionales.

Grupo profesional I:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un 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 que desempeña.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Actividades manuales, envasados, etiquetaje, embalaje, empaquetado, etcétera. Operaciones elementales de máquinas sencillas. Actividades auxiliares. Operaciones de limpieza. Actividades que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencias y otras tareas subalternas. Vigilancia de edificios y locales. Operaciones de venta sin especialización. Telefonista-Recepcionista. Operaciones de recepción, carga, transporte, apilamiento, descarga, colocación y reposición de mercancías.

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 de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Aplicaciones básicas de informática. Trabajos de reprografía. Tareas básicas administrativas. Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado. Vendedores especializados. Conducción y reparto de mercancías. Funciones y tareas de supervisión de cajas registradora y formalizando la documentación necesaria para el control administrativo.

Grupo profesional III:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma 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 al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Actividades de informática acordes con el nivel de conocimientos requeridos. Profesionales de oficio de primera. Actividades administrativas acordes con el nivel de conocimientos requeridos. Tareas de gestión de compra de pequeña complejidad. Viajantes. Mando sobre un grupo pequeño de personal de cualquiera de las actividades.

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 interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Actividades de informática acordes con el nivel de conocimientos requeridos. Responsables de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de mantenimiento, servicios, administración o red de ventas. Estudio y supervisión del diseño correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación. Tareas de gestión de compras de importante complejidad. Tareas de jefatura sobre varios grupo de trabajadores de ventas o servicios de distintas secciones.

Grupo profesional V:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de 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 funcio-

nes, 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.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes: Realizar las funciones propias de su profesión estando en posesión de la titulación superior correspondiente. Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean. Supervisión técnica de la totalidad de un proceso. Supervisión técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos, e incluso de los procesos técnicos. Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas. Responsabilidad de la explotación de un ordenador sobre el conjunto de servicios del proceso de datos. Análisis de sistemas de informática. Delegados de Zona de la red de ventas. Planificación, ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo. Desarrollo de tareas de gestión y de investigación de alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados, del control, planificación y del conjunto de las tareas de informática.

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 estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial y 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, etc., en que se estructura la Empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Artículo 10. *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:

Grupos IV y V: Seis meses.

Grupos III, II y I: Tres meses.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 11. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores podrán ser destinados a otros puestos de su mismo grupo profesional, incluso tratándose de distintos departamentos, cuando las necesidades organizativas de la Empresa así lo requieran, sin necesidad de preaviso alguno, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional motivadas por razones técnicas u organizativas, se realizará por el tiempo imprescindible para su atención, previa comunicación al Comité de Empresa, respetando, en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. *Movilidad geográfica.*

Constituye movilidad geográfica el cambio de lugar de la prestación de servicios habitual. Se entiende por lugar de prestación de servicios habitual el municipio en el que esté ubicado el puesto de trabajo, y para el personal comercial el área geográfica delimitada por las zonas donde habitualmente desarrolla su actividad laboral. Existen dos tipos de movilidad geográfica, la funcional y la geográfica propiamente dicha.

Se configura la movilidad geográfica funcional como una facultad de la Empresa en caso de necesidad surgido en el seno de la propia Empresa o por necesidades de sus clientes. Cuando se produzca la movilidad geográfica funcional que no comporte cambio de domicilio o residencia

habitual, pero que suponga la adscripción efectiva a un lugar de trabajo en un radio superior a 30 kilómetros a contar desde el centro del municipio donde el trabajador prestaba sus servicios y comporte un perjuicio económico acreditado para el trabajador en razón al incremento, objetivamente demostrable, en el gasto del transporte, la Empresa le compensará con la diferencia de coste en su importe bruto, no pudiendo ser absorbida la cantidad resultante por ningún otro concepto que a esa fecha viniera percibiendo, siéndole abonada mientras persista la situación que originó su devengo, salvo que la empresa ponga a disposición de los trabajadores un medio adecuado de transporte.

Se entenderá por movilidad geográfica propiamente dicha cualquier cambio de lugar de la prestación de servicios que comporte inevitablemente el traslado del lugar de residencia del trabajador y cuya duración exceda de los límites previstos en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores para los desplazamientos. Estos casos, desplazamientos y traslados, se regirán por lo establecido en el precepto.

CAPÍTULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 13. *Jornada.*

Durante la vigencia del presente Convenio se establece la jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo, y semanal de 40 horas, también de trabajo efectivo. En tal jornada anual se entiende descontado el día por asuntos propios descrito en el artículo 16.h) de este Convenio.

Con respecto a la jornada semanal, y por las características del sector de comercio, se podrá aumentar o disminuir la misma, siempre que en cómputo anual se obtenga la indicada en el párrafo anterior de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo. El horario de trabajo se fijará anualmente antes del mes de enero de cada año, y podrá ser en jornada partida, continuada o en turnos rotativos semanales realizados durante las 24 horas del día, en función de las necesidades productivas de cada sección de la Empresa.

La jornada de trabajo se establece de lunes a domingo, con los descansos semanales y entre jornada previstos en la ley. Para adecuarse a las exigencias del mercado, haciendo más productiva la actividad, la Empresa dispondrá, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de 200 horas de cómputo anual, para distribuir irregularmente a lo largo del año, pudiendo superar las nueve horas diarias sin sobrepasar las diez, respetándose en todo caso, incluidas las contrataciones por tiempo determinado, la jornada máxima de cómputo anual del presente Convenio, y los mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley.

Artículo 14. *Vacaciones.*

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho al disfrute de unas vacaciones anuales de 31 días naturales, retribuidas con el salario total que vengán percibiendo habitualmente.

Los turnos de vacaciones de fijarán entre el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa, debiéndose hacer dicha programación antes de 1 de abril de cada año.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, y el personal que cese durante el año por cualquier motivo, tendrá derecho a una compensación en metálico, correspondiente a la parte proporcional de los días no disfrutados. Estas partes proporcionales se calcularán de acuerdo con los días trabajados.

Las trabajadoras tendrán derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del permiso por maternidad, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Artículo 15. *Licencias.*

El trabajador, avisando con la posible antelación, justificándolo y acreditándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días en caso de matrimonio civil o canónico, en primera o sucesivas nupcias, en su caso.

b) Durante tres días en caso de muerte o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho inscrita en el registro público correspondiente, padres e hijos. Si se trata de hermanos la licencia será de dos días, así como de padres políticos que convivan con el trabajador.

c) Durante dos días en caso de nacimiento de hijo.

d) Dos días en los casos de enfermedad o accidente graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Un día en caso de fallecimiento de tíos o sobrinos, por consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Durante un día por cambio de vivienda,— ampliable a dos días si el cambio se produce a localidad distante en más de 40 Km. de la de origen.

f) Durante dieciséis horas al año para asistir a consulta médica.

g) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

h) Durante un día por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

i) Conforme a lo dispuesto en el artículo 37.3.f) del Estatuto de los Trabajadores, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 16. *Licencias especiales.*

Se concede a todo el personal afectado por el Convenio dos días de licencia retribuida durante el año, que serán disfrutados previo aviso a la empresa con cinco días de antelación.

A los efectos indicados en el presente artículo, y por tener el carácter de recuperables, estos días de licencias habrán de adecuarse, en todo caso, a la jornada de 1.826 horas y 27 minutos.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 17. *Salario base.*

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa.

Artículo 18. *Plus de convenio.*

Se establece un plus de convenio para todos los trabajadores, cuya cuantía viene reflejada en la tabla anexa, con la finalidad de incrementar las percepciones de los mismos y retribuir el mayor interés y esfuerzos realizados en la obtención de incrementos de producción en cantidad y calidad. El trabajador que falte al trabajo por causa imputable al mismo, perderá el plus de convenio de ese día; si en un período mensual las faltas al trabajo sin justificar fueran tres, el trabajador perderá el plus de convenio correspondiente al mes. El pago de este plus está igualmente condicionado a la puntualidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, entendiéndose que no concurren dichos requisitos cuando el trabajador sumase cuatro faltas de puntualidad injustificadas en un mes.

Artículo 19. *Gratificación voluntaria.*

La Empresa podrá establecer a nivel individual exclusivamente un complemento salarial fijo y durante las doce mensualidades del año, con naturaleza de concesión graciable y, por tanto, nunca establecido como condición más beneficiosa o derecho adquirido, siendo así no consolidable y absorbible con futuros incrementos de las tablas salariales del convenio, aunque éstos no se efectúen en conceptos homogéneos, con el título de gratificación voluntaria en virtud de la eficacia, disponibilidad, responsabilidad, flexibilidad para realizar trabajos y otras circunstancias personales similares que concurren en el trabajador afectado.

Artículo 20. *Retribución de contratados en prácticas y para la formación.*

Los trabajadores contratados en prácticas, percibirán el 60 ó 75 por ciento del salario correspondiente al grupo profesional desempeñado, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la formación, tendrán las siguientes retribuciones:

Formación de 1.º año, 567,12 euros al mes y 8.506,80 euros al año.

Formación de 2.º año, 571,52 euros al mes y 8.572,80 euros al año.

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

Artículo 21. *Complemento por antigüedad.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio no tienen derecho a ningún complemento de antigüedad. Los trabajadores que con anterioridad a la firma del presente Convenio vinieran percibiendo cantidades por este concepto lo conservarán con carácter «ad personam» en la cuantía que percibieran a tal fecha, sin devengarse ninguna cuantía adicional por el transcurso del tiempo.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

La Empresa abonará a su personal en concepto de pagas extraordinarias de verano y Navidad una mensualidad, compuesta de salario base, gratificación voluntaria, en su caso, y antigüedad para los trabajadores que perciban ésta. Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente. Estas gratificaciones son las previstas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Participación en beneficios.*

La empresa establecerá a favor de su personal en concepto de participación en beneficios, una paga que consistirá en el importe de 30 días de salario base, gratificación voluntaria, en su caso, y antigüedad para los trabajadores que perciban ésta. La paga de participación en beneficios se hará efectiva prorrateando su importe en las doce mensualidades del año.

Artículo 24. *Diets de viaje.*

La Empresa abonará a sus trabajadores el importe de los gastos que acrediten debidamente en sus desplazamientos.

Los gastos de locomoción en los desplazamientos establecidos por la Empresa serán por cuenta de ésta, y en los supuestos en que en aquellos el trabajador utilice vehículo de su propiedad, percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro.

Artículo 25. *Nocturnidad, toxicidad, penosidad y peligrosidad.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que por las características de su trabajo realicen trabajos nocturnos, tóxicos, penosos o peligrosos, percibirán un 20% sobre el salario base del Convenio en tanto se encuentren realizando dicho trabajo, sin que los pluses por toxicidad, penosidad y peligrosidad puedan ser acumulables entre sí.

CAPÍTULO VI

Mejora de las prestaciones sociales

Artículo 26. *Complemento económico por incapacidad temporal.*

En caso de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad común o profesional que requiera hospitalización o intervención quirúrgica, el trabajador percibirá con cargo a la empresa y por el período máximo doce mensualidades ordinarias, un complemento hasta alcanzar el salario íntegro que le corresponda por el presente Convenio, con los incrementos a que hubiera lugar por razón del mismo. En los casos de enfermedad común en los que no se produzcan las circunstancias antedichas, el trabajador percibirá el complemento citado a partir del quinto día de baja médica y hasta un máximo de doce mensualidades.

CAPÍTULO VII

Contratación

Artículo 27. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

En cuanto a los contratos Eventuales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se estará a lo dispuesto en cada momento a los Convenios Colectivos de Comercio aplicables en cada una de las provincias donde están situados los centros de trabajo de la empresa y, en su defecto, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Contratos a tiempo parcial.*

Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán preferencia, previo acuerdo de la empresa, para ocupar vacantes en puestos de trabajo de jornada completa.

Artículo 29. Contratos para la formación.

El contrato para la formación tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

Artículo 30. Preaviso.

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso para todos los grupos profesionales será de quince días, debiendo hacerlo por escrito y remitiéndolo a la Empresa, la cual vendrá obligada a acusar recibo del mismo. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 31. Finiquitos.

Todos los finiquitos que se suscriban con motivo del cese o despido de un trabajador, se harán en impresos distintos a las hojas de salarios, con detalle obligatorio de los conceptos y cantidades que correspondan.

El trabajador afectado, podrá asesorarse con carácter previo a la firma, con los representantes de los trabajadores en la empresa, para lo cual ésta deberá facilitar con la comunicación de denuncia del contrato, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, una propuesta del documento de liquidación de cantidades adeudadas con desglose por conceptos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII**Régimen disciplinario****Artículo 32. Principios ordenadores.**

La Dirección de la Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente capítulo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 33. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

Artículo 34. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando la suma de todas ellas en el período de un mes exceda de quince minutos.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase un perjuicio grave a la empresa o se hubiere causado riesgo leve a la integridad de las personas será considerada como falta grave.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.
- i) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- j) Discutir con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público ajeno a la misma, en cuyo caso será calificada de grave.

k) No cursar en tiempo oportuno los partes médicos de baja, confirmación y alta de la situación de incapacidad temporal, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

l) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

Artículo 35. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días en un período de seis meses; bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero, o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones. Si la desobediencia fuera reiterada o implicase perjuicio o riesgo para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas, en cuyo caso será considerada como falta muy grave.
- i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo.
- j) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercuta negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- k) La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Artículo 36. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de siete veces durante un año, cuando la suma de las mismas sea por tiempo superior a treinta minutos.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres días consecutivos o alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto, robo, o malversación cometidos tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la misma, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la Empresa, así como violar el secreto de las comunicaciones o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de ellos.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros de trabajo, clientes y proveedores de la Empresa.
- j) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo de forma reiterada, o si implicase perjuicio notorio para la Empresa o sus compañeros de trabajo, o riesgos graves para su integridad física o salud.

k) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

l) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

m) La embriaguez o consumo de drogas habituales, manifestada en el lugar de trabajo.

n) El empleo para usos propios o ajenos de los útiles, sistemas informáticos, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y hayan sido objeto de sanción.

Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

Artículo 38. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria

Artículo 39. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, y tendrá como misión específica, entre otras:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

f) Establecer las tablas de salarios para los años de vigencia del Convenio Colectivo.

Artículo 40. Organización de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes y tales reuniones se celebrarán en el domicilio de la empresa.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por dos vocales de los trabajadores y otros dos de la empresa, actuando como presidente la persona que las partes designen o, en su defecto, lo nombrará la autoridad laboral. también se nombrará para el caso de que sea necesario, los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente convenio.

Para dar validez a los acuerdos de esta comisión será necesaria la paridad entre ambas representaciones de trabajadores y empresa.

Los acuerdos de la comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes, sin perjuicio del recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la autoridad laboral.

CAPÍTULO X

Acción sindical

Artículo 41. Garantías sindicales.

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa Aluminios Inalum, S. L., para el año 2007

Grupo profesional	Salario base Euros	Plus convenio Euros	Total mes Euros	Total año Euros
I	623,95	143,53	767,48	11.081,61
II	657,28	143,53	800,81	11.581,56
III	688,28	143,53	831,81	12.046,56
IV	690,59	143,53	834,12	12.081,21
V	721,45	143,53	864,98	12.544,11
0	753,60	143,53	897,13	13.026,36

20706

RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (Código de Convenio número 9902575), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2007, de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormas y Tacones en representación de las empresas del sector, y de otra por la Organización Sindical MCA-UGT en representación de los trabajadores del mismo, 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, 20 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO DEL CONVENIO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresas fabricantes de hormas, tacones, cuñas, pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.

Se rigen por él las empresas que tradicionalmente vienen aplicando este Convenio (el cual fue publicado por última vez en el BOE de 7/1/2005 y expiró su vigencia el pasado 31-12-2006) y todas aquellas que deseen adherirse al mismo por cumplir el requisito arriba señalado.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.