



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

Visto el texto del III Convenio colectivo para los centros comerciales de la empresa Cointra Godesia, S.A. (Código de Convenio n.º 9017541), que fue suscrito, con fecha 8 de julio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 14 de octubre de 2010. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

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

Capítulo I. Ámbito y condiciones generales de aplicación.

Artículo 1. Legitimación de las partes.

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

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.





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

Direcciones.

Direcciones Adjuntas.

Jefes de Delegación.

Jefe Nacional del S.A.T.

Jefes de Ventas.

Ejecutivos de Ventas/Delegados de Ventas.

Jefe Oficina Atención al Cliente.

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

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

Con independencia de la fecha de la firma, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2010, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011 independiente de la fecha de su homologación y publicación.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

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





Artículo 6. Comisión de vigilancia e interpretación.

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

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

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

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

Artículo 7. Garantías personales.

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

Artículo 8. Vías de reclamación.

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

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

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

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



Artículo 9. Periodo de prueba.

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

Grupo profesional del 1 al 3: 6 meses periodo de prueba.

Grupo profesional del 4 al 6: 3 meses periodo de prueba, excepto las categorías de Peón y Especialista que será de 30 días.

Personal de ventas: 6 meses periodo de prueba.

Capítulo I. Derechos de los representantes, reunión de los trabajadores y acción sindical en la empresa

Artículo 10. Generalidades.

En materia de representación unitaria y acción sindical en el seno de la empresa, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y legislación concordante, con independencia de lo acordado por ambas partes en los siguientes artículos del presente capítulo.

Artículo 11. Crédito sindical.

Cada miembro del Comité de Empresa o delegado de personal dispondrá de un crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala prevista en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio el crédito de horas retribuidas podrá ser acumulado mensualmente en uno o varios de los miembros de cada sección sindical.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del Comité de Empresa no estarán incluidas:

- a) Las reuniones convocadas por la Dirección.
- b) Las que se refieran a la negociación colectiva.

Artículo 12. Reuniones de delegados de personal.

El delegado de personal o miembro del Comité de Empresa que realice las funciones de Secretario, podrá convocar a los demás miembros del Comité de





Empresa o delegados de personal hasta un máximo de dos reuniones al año para el desarrollo de su gestión, con gastos de locomoción y dietas a cargo de la empresa, siempre que comunique a la Jefatura de Personal dicha convocatoria con cinco días laborables de antelación.

Artículo 13. Asambleas de los trabajadores.

Las asambleas podrán ser convocadas, bien por el Comité de Empresa o por el 25% de los trabajadores de la plantilla, avisando con 24 horas de antelación y especificando los puntos a tratar.

La empresa facilitará el local adecuado para la celebración de las asambleas, así como los medios de megafonía necesarios.

A los trabajadores que asistan a las asambleas convocadas por motivo de la negociación colectiva, no se les descontará el tiempo invertido en las mismas, siempre y cuando, esta se convoque con la mínima interrupción del proceso general del trabajo.

Artículo 14. Secciones sindicales.

La empresa reconocerá las secciones sindicales en los términos previstos por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 15. Funciones de representación.

Para el ejercicio de sus funciones, los miembros del Comité de Empresa se atenderán a los siguientes requisitos:

A) En cualquier caso, siempre se pondrá en conocimiento de los respectivos superiores inmediatos, la ausencia del puesto de trabajo.

B) En el caso de salidas al exterior para el servicio de sus funciones, deberá comunicarlo ante la Dirección de RRHH.

Artículo 16. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores, tienen derecho a una eficaz protección de su salud y a una adecuada política de Seguridad y Salud, con arreglo a los principios generales establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.).

Igualmente los trabajadores tienen el deber de observar y llevar a cabo todas las medidas de prevención y protección que se le indiquen con arreglo a las obligaciones contenidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los representantes de los trabajadores participarán en materia de prevención de



riesgos, a través de los delegados de prevención que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos con las competencias y facultades señaladas en el artículo 39 de la L.P.R.L.

De acuerdo con el artículo 21 de la L.P.R.L., en caso de apreciarse una probabilidad seria y grave, y si el riesgo de accidente fuera inminente y la Empresa no adopte las medidas necesarias que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores los representantes de los trabajadores podrán acordar por mayoría de sus miembros la paralización de las actividades, debiendo comunicar de inmediato este acuerdo a la Dirección y a la autoridad laboral.

Capítulo III. Clasificación profesional.

Artículo 17. Clasificación profesional.

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá asignada una categoría laboral dentro de la División Funcional y Grupo Profesional que le corresponda por el desarrollo del trabajo que realiza en la empresa.

Grupo Prof.	División Funcional		División Funcional		División Funcional	
	Operarios	Nivel Retrib. Conv.	Empleados	Nivel Retrib. Conv.	Técnicos	Nivel Retrib. Conv.
01					Ingenieros. Licenciados. Titulados Superiores.	1
02	Jefes de Taller. Maestros de Taller.	2	Jefes Área y Serv. Jefes Administración 1.ª y 2.ª	2	Jefes Área y Serv. Titulados Superiores Ing. Titulados Medios. Delineante Proyectista. Jefes Organización 1.ª y 2.ª	2

03	Encargados.	3	Delineantes 1. ^a Técnicos de Organización. Oficiales Administrativos 1. ^a Ejecutivos de Venta 1. ^a	3		
04	Profesionales Oficio 1. ^a y 2. ^a	4	Delineante 2. ^a Oficiales Administrativos 2. ^a	4		
05	Chofer Turismo. Profesionales de Oficio 3. ^a Capataz.Especialista. Especialista.	5	Almaceneros. Auxiliares. Telefonistas. Vigilantes. Auxiliar Vendedor Júnior.	5		
06	Peones. Aprendices Mayores 18 años (1. ^o ,2. ^o y 3. ^o año).	6	Portero. Ordenanza. Auxiliar de Ingreso. Telefonistas de Ingreso.	6		

Capítulo IV. Jornada de trabajo, vacaciones y permisos.

Artículo 18. Jornada de trabajo.

La duración de la jornada anual de trabajo en el ámbito del presente Convenio, será de 1.776 horas de presencia para el año 2010 y de 1.768 horas para el año 2011. A efectos de descanso, todos los empleados de jornada continuada, tendrán una interrupción de 15 minutos, para el bocadillo retribuidos, que sumados a las 7 horas y 45 minutos de trabajo efectivo, dan como resultado una jornada ordinaria de 8 horas diarias, lo que supone una jornada ordinaria en cómputo anual de 1.776 horas de presencia para el año 2010 ó 1.768 para el año 2011. Los empleados de jornada partida, tendrán 1.776 horas anuales de trabajo efectivo para el año 2010 y 1.768 para el año 2011.

Por necesidades de empresa en la organización del trabajo de los distintos departamentos, y principalmente en la actividad de Asistencia Técnica, debido a la acumulación de trabajo en la época de otoño/invierno y a la bajada de este en primavera /verano, se establecerá la distribución irregular de la jornada diaria a lo largo del año, respetando los descansos diarios y semanales previstos por la ley.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá llegar hasta 9 horas

diarias.

Igualmente, respetando los descansos diarios y semanales previstos en la ley, se podrán establecer jornadas de trabajo en sábados y festivos en la actividad de Asistencia Técnica, con el fin de dar un servicio al usuario en la reparación de nuestros productos lo mas rápido y eficaz posible, efectuándose la compensación por horas libres y/o retribuidas, según se acuerde.

Artículo 19. Calendario laboral.

Cada año la empresa, una vez publicadas las fiestas oficiales de cada Provincia, elaborará el calendario laboral anual de acuerdo con el artículo 34.4 del E.T., el cual, someterá a la consideración del Comité de Empresa.

Artículo 20. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio, tendrán unas vacaciones anuales retribuidas a salario real de 30 días naturales, siempre que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa.

El periodo normal de vacaciones se fijará en julio o agosto, pero cuando las circunstancias lo requieran, se podrán fijar también como meses de vacaciones los de junio y septiembre, de común acuerdo entre ambas partes.

En caso de discrepancia para la elección de uno de los periodos fijados, se tendrán en cuenta criterios rotativos en base a la antigüedad del personal.

Las vacaciones no serán sustituidas por compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos a salario real conforme al promedio cobrado por el trabajador en los distintos conceptos, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

En los casos de I.T. por enfermedad o accidente de más de un mes de duración, de los previos al periodo vacacional, se tomaran como base de pago del periodo vacacional los tres últimos meses trabajados.

Previo acuerdo entre ambas partes, las vacaciones se tomarán en cualquier época del año, pudiendo fraccionarse en dos periodos.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distintos períodos, el interesado podrá solicitar a través del Mando correspondiente las fórmulas que hagan posible el disfrute de un periodo de vacaciones coincidente para ambos cónyuges.

Artículo 21. Compensación de jornadas.

Por mutuo acuerdo, entre el Jefe de Departamento y el trabajador podrán compensarse los excesos de horas de trabajo por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Las horas compensadas no tendrán consideración de horas extraordinarias.

Las horas de trabajo realizadas o de descanso serán compensadas en el plazo máximo de cuatro meses, desde la fecha de su realización.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

- 1) De 15 días naturales por matrimonio del trabajador.
- 2) Por matrimonio de hijos, padres, o hermanos se dispondrá de 1 día natural.
- 3) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos, o hermanos se dispondrá de 2 días naturales ampliables a 2 más por desplazamiento que lo justifique. Los dos días de permiso se podrán disfrutar de forma fraccionada mientras dure el ingreso.
- 4) Por nacimiento de hijo, 3 días laborables, ampliables a 4 naturales si se justifica una intervención quirúrgica grave.
- 5) Por fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos o hermanos, se dispondrá de 3 días naturales, ampliables a 2 más por desplazamiento que lo justifique.
- 6) Por fallecimiento de hermanos, hijos o abuelos políticos se dispondrá de 2 días naturales.
- 7) De 2 días naturales por separación judicial o divorcio.
- 8) Por visita a médicos especialistas, cuando esté prescrita la visita por el médico de cabecera de la Seguridad Social o el Servicio Médico de Empresa, se dispondrá de todo el tiempo necesario para las visitas sin limitación en el año.
- 9) Cuando no exista prescripción de la visita o no conste dicha prescripción (aunque debe estar justificada la consulta) se dispondrá del tiempo necesario para las visitas con un límite de 16 horas en el año natural.
- 10) Por visitas al Médico de cabecera se dispondrá de todo el tiempo empleado en los casos indicados, siendo obligatoria la presentación del volante acreditativo de la visita que tendrá que ir firmado por el médico de cabecera.

Se dispondrá de todo el tiempo empleado en los casos indicados cuando se origine el envío del paciente al especialista, que deberá justificarse con el volante del especialista y el de asistencia como en caso anterior.



11) Para pequeñas intervenciones quirúrgicas se dispondrá del tiempo necesario para efectuar la consulta.

12) De 1 día natural por traslado de domicilio debidamente justificado

13) En caso de exámenes oficiales para la obtención de títulos profesionales, así como de estudios reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, se dispondrá del tiempo indispensable, previa justificación de la matrícula.

14) Para la atención de asuntos de deber inexcusable, de carácter público y personal (testigos citados judicialmente, miembros del Jurado, etc.), debidamente justificados, se dispondrá del tiempo indispensable.

En todos los casos que sea posible (matrimonio, consultas médicas, traslados de domicilio, deberes inexcusables de carácter público, etc.), el trabajador deberá solicitar a su jefe inmediato la autorización de salida por permiso, con 48 horas de antelación de la fecha del mismo.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24. Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 25. Movilidad funcional y geográfica.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26. Ceses.

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, está obligado a comunicarlo a su Jefe inmediato con 15 días de antelación, salvo los trabajadores que ostenten categorías de Mando, que estarán obligados a comunicarlo con 30 días de antelación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Capítulo V. Política social.

Artículo 27. Adquisición de productos en la empresa.

La Empresa elaborará los precios y condiciones de venta de los productos fabricados o comercializados por Cointra Godesia, S.A. de acuerdo con las





posibilidades que pudieran existir.

Artículo 28. Reconocimiento médico.

El reconocimiento médico de los empleados de la empresa, se llevará a cabo de forma voluntaria, a través del Servicio de Prevención de Vigilancia de la Salud de la Empresa de acuerdo a los protocolos que la Ley establezca para cada uno de los diferentes puestos de trabajo, subcontratando con la Mutua Patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo o cualquier otra empresa cualificada para ello, aquellas exploraciones específicas que el Servicio de Vigilancia de la Salud no pueda realizar.

Artículo 29. Ayuda para trabajadores en situación de enfermedad o accidente.

Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en periodo de enfermedad o accidente (pero no maternidad), se establecen las ayudas diarias que indicamos a continuación, hasta agotar el fondo anual destinado que se fija en el año 2010 en 5.350,67 euros.

La ayuda diaria por I.T., derivada por enfermedad del 4.º al 21 día ambos inclusive, será de 3,56 euros por día. A partir del 22 día por I.T. de enfermedad y del día siguiente a la baja por accidente laboral la ayuda será de 2,91 euros por día.

La parte proporcional que se percibe en situaciones de I.T. derivadas de enfermedad o accidente correspondiente al prorrateo de las pagas extra, que incrementan la base reguladora por la que se paga la prestación de la Seguridad Social, no lo deducirá la Empresa a los trabajadores afectados cuando se abonen las citadas pagas extra.

Será requisito para su percepción la presentación en el Departamento de Personal del impreso oficial de baja o confirmación expedido por el I.N.S.S. o Mutua de Accidentes que corresponda, dentro de las fechas establecidas oficialmente.

Si al finalizar el año no se hubiera hecho uso del importe total del fondo, la parte restante se pasará al ejercicio siguiente, desapareciendo al negociarse otro nuevo convenio.

La Empresa abonará al trabajador el 100% de su retribución fija los cuatro primeros días de enfermedad en el año. Este importe en el fondo indicado anteriormente.

Artículo 30. Seguro especial de accidentes.

Todo el personal que esté dado de alta en Cointra Godesia, S.A. a través del

Régimen General de la Seguridad Social estará cubierto por una póliza individual de accidentes pagada por la empresa.

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 15.325,81 euros y la invalidez permanente total para el trabajo habitual, invalidez absoluta y gran invalidez en la cuantía de 30.651,62 euros. El pago sólo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de invalidez pueda variar con el tiempo.

Artículo 31. Seguro colectivo de vida.

Todo el personal que esté dado de alta en Cointra Godesia, S.A. a través del Régimen General de la Seguridad Social estará cubierto por una póliza colectiva de vida pagada por la empresa.

Dicha póliza cubre el fallecimiento, invalidez profesional total, invalidez permanente y gran invalidez en la cuantía de 7.356,39 euros. El pago solo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de invalidez pueda variar con el tiempo.

Igualmente se establece un descuento en nómina de 12,00 euros por empleado, que se abonará a los herederos correspondientes, cuando no esté cubierto por el seguro del artículo 30.

Artículo 32. Contrataciones.

Con el fin de incrementar el nivel de formación y adaptación al sistema de trabajo, la Empresa manifiesta su voluntad, siempre que el proceso lo permita de mantener las nuevas contrataciones por periodos acumulados de hasta seis meses, sin perjuicio de las necesidades y criterios de contratación que tiene la empresa.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 33. Generalidades.

Las remuneraciones económicas pactadas en el presente Convenio, sustituirán al anterior régimen económico establecido en la empresa, tendrán el carácter de mínimas y se devengarán por el trabajo prestado a rendimiento mínimo exigible y jornada ordinaria completa de trabajo.

Las cantidades establecidas en los distintos conceptos salariales se refieren a importes brutos, expresando si su devengo es por 12 ó 14 pagas.

No tendrán carácter consolidable los complementos salariales que estén vinculados al puesto de trabajo, así como los que se devenguen por cantidad o



calidad de trabajo.

No tendrán derecho a percibir la totalidad de la retribución aquellos trabajadores que incurran en las siguientes circunstancias:

1. Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo.
2. En caso de ausencias, retrasos injustificados o cuando disfrute de permisos no retribuidos.
3. En caso de suspensión de contrato de trabajo.

El abono de las retribuciones se realizará el último día de cada mes, a través de transferencia bancaria y con una periodicidad no superior a un mes.

Artículo 34. Incremento y revisión salarial.

Se pactan para los años 2010 y 2011 los incrementos salariales aplicables desde el 1 de enero de dichos años, establecidos en el preacuerdo firmado por ambas representaciones el pasado día 8 de julio de 2010.

Para el año 2010:

Incremento del IPC Real del año 2010.-Para el año 2010, una vez finalizado el año y conocido el IPC Real a 31 de diciembre de 2010, publicado por el INE, el incremento salarial resultante se abonará con efectos 1.º de enero de 2010 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2011.

Para el año 2011:

Incremento del IPC Real del año 2011.-Para el año 2011, una vez finalizado el año y conocido el IPC Real a 31 de diciembre de 2011, publicado por el INE, el incremento salarial resultante se abonará con efectos 1.º de enero de 2011 y servirá como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012.

Artículo 35. Sueldo base convenio.

En aquella parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias que definen los diversos complementos salariales.

El sueldo base convenio para cada grupo profesional, salvo errores de cálculo, será el que se indica en el Anexo I, siendo el mismo en cada una de la Divisiones Funcionales que tenga el grupo profesional (importes brutos expresados en euros).

Artículo 36. Complemento de antigüedad.



Complemento salarial de carácter personal, abonado a los trabajadores en función del tiempo de permanencia de la empresa.

Se establecen como complemento de antigüedad para todos los niveles de Convenio y categorías profesionales, salvo errores de cálculo, los importes brutos mensuales por quinquenio indicados en el Anexo I, pagaderas por 14 pagas.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.

Los ingresos de personal que se produzcan o se hayan producido, a partir del 1 de enero de 1997, no se les abonará ningún complemento por el concepto de antigüedad.

Artículo 37. Pagas extraordinarias.

En el presente Convenio se establecen únicamente dos pagas extraordinarias, de Verano.

Navidad devengadas en sus respectivos semestres, de conformidad con las siguientes fechas:

Paga Extraordinaria de Verano: del 10 al 15 de julio.

Paga Extraordinaria de Navidad: del 15 al 20 de diciembre.

Para la cuantificación económica de dichas pagas, se computarán los siguientes conceptos retribuidos: Salario base convenio, antigüedad y complemento personal.

A los efectos del devengo de las correspondientes pagas extraordinarias, se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se otorguen.

Artículo 38. Horas extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

Mediante acuerdo individual entre la empresa y el trabajador podrán abonarse las horas extraordinarias a la cuantía que se fije, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria.

Artículo 39. Primas Administrativas.

Se establece una prima para el personal, técnico, administrativo y subalterno, que se abonará al personal de los grupos indicados que no perciban ningún tipo de prima o incentivo bien de carácter mensual o anual, no siendo compatible con



otros pagos por estos conceptos y desapareciendo cuando, por cualquier circunstancia, se perciba alguna prima, incentivo, etc. por calidad o cantidad de trabajo realizado. Igualmente no se abonará al personal que está encuadrado en el nivel 01 de la tabla salarial del artículo 36 del Convenio.

Esta prima se calculará y abonará mensualmente de acuerdo con lo dispuesto en el Anexo II del presente Convenio, fijándose una base mensual de 26,37 euros brutos para el año 2010.

Artículo 40. Dietas y kilometraje.

Los importes asignados por dietas y kilometraje se regularán por la norma empresarial creada a tal efecto.

Capítulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 41. Definición de las faltas.

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 42. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, estableciendo su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 43. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.



- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones por faltas leves:

Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.
- 3) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Artículo 44. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan incidir en la determinación de los beneficiarios legales que correspondan a efectos de I.R.P.F. y de la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.





g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en el acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

j) La falsificación o manipulación de documentos, partes de trabajo, liquidaciones de gastos, boletines de intervención del SAT, facturas, etc. Cuando la falsificación represente algún tipo de beneficio para el infractor y/o perjuicio para la empresa, se considerará falta muy grave.

k) No entregar a la empresa los partes de I.T. (incapacidad temporal) de baja, confirmación y alta derivadas de enfermedad o accidentes dentro de los plazos legalmente establecidos.

l) La no utilización o utilización incorrecta del vestuario concedido por la empresa para el desarrollo del trabajo, siempre que no se ajuste a las medidas de seguridad y a la norma que regula esta materia.

m) No hacer el uso correcto de los equipos informáticos que, para el desarrollo de su trabajo, le haya entregado la empresa, así como del teléfono móvil entregado para la exclusiva utilización en gestiones de trabajo, teniendo que ajustarse el empleado afectado a las instrucciones o normas que en cada caso establezca la empresa en cuanto a su uso, gasto o consumo mensual autorizado, etc.

n) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Sanciones por faltas graves:

Las faltas graves serán sancionadas:

1) Amonestación por escrito.

2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 45. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de

seis meses o veinte días por año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en seis meses.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquiera otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su tutor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

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

g) La embriaguez durante el trabajo y el estado derivado del consumo de drogas, si repercute negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

i) Revelar sin autorización a personas u organizaciones ajenas a la empresa datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre

que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

q) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los clientes o usuarios de nuestros productos por cualquier miembro de nuestra Organización.

Sanciones por faltas muy graves:

Las faltas muy graves serán sancionadas:

1) Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

2) Despido.

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse conocido.

Artículo 47. Abuso de autoridad.

Se considera abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o delegado de personal, para que éste trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión de Vigilancia e interpretación para su actuación, según proceda.

Anexo I.

Tablas salariales 2009.

Nivel	S. Base Convenio		Antigüedad	
			V. Quinquenio	
	Anual	Mensual	Anual	Mensual

1.01	23.158,62	1.654,19	277,36	19,81
1.02	21.249,60	1.517,83	277,36	19,81
1.03	18.053,87	1.289,56	277,36	19,81
1.04	16.606,27	1.186,16	277,36	19,81
1.05	15.468,12	1.104,87	277,36	19,81
1.06	13.124,62	937,47	277,36	19,81
Fuera de Convenio				
Dir.	25.939,63	1.852,83	259,55	18,54
Jef.	23.896,66	1.706,90	259,55	18,54

Anexo II. Primas Administrativas.

El pago se efectuará mensualmente (12 pagos) en base al porcentaje de facturación total de ventas obtenido por la empresa cada mes, abonándose en la nomina del mes siguiente:

Base mes x	Porcentaje facturación mes	= Prima mes a percibir
	100	

Base mes = Base mensual en euros que corresponda en cada grupo.

Porcentaje facturación = Será el resultado del porcentaje obtenido de facturación en ventas a nivel general, teniendo en cuenta todas las líneas y actividades de la empresa (facturación total mensual obtenida entre facturación mensual prevista).

Como tope máximo a percibir se fija el 120%; porcentaje superior no se tendrá en cuenta.

Con porcentaje inferior o igual al 60% no se devengará prima.