

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

10687 *RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de Crossselling, S. A.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Crossselling, S. A. (Código de Convenio n.º 9014182), que fue suscrito con fecha 21 de febrero 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 y 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, 14 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «CROSSELLING, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA LOS AÑOS 2005-2008

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

El presente convenio será de aplicación a los trabajadores de la empresa «Crossselling, Sociedad Anónima», y que presten sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente convenio se contempla.

Quedan expresamente excluidos de su ámbito de aplicación los supuestos contemplados en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), entre éstos:

1. Las personas que desempeñen funciones de alta dirección y responsabilidad, tales como miembros del consejo de administración, consejeros delegados, directores gerentes, secretarios generales o puestos de similar nivel, a no ser que por las mismas se hubiere pactado con la empresa que el presente convenio les sea aplicable.

2. La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

3. Las relaciones laborales de carácter especial de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllas.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la entidad, en todos y cada uno de los centros de trabajo que la empresa tenga en todo el estado español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración de este convenio colectivo es de cuatro años, iniciándose el 1 de enero de 2005 y finalizando el 31 de diciembre de 2008.

El presente convenio entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia general hasta el 31 de diciembre de 2008, salvo para aquellas materias que se disponga una vigencia distinta.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio colectivo antes de 1 de octubre de 2008. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a las otras partes, comu-

nicación que habrá de registrarse en el ministerio de trabajo y asuntos sociales.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente por años naturales. En este caso, todos los conceptos económicos se incrementarán aplicándoles el IPC correspondiente al año anterior para todo el conjunto nacional, publicado por el instituto nacional de estadística.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio son compensables y absorbibles, en su totalidad y cómputo anual, por las retribuciones y mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, pactos de empresa, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas, independientemente de cual sea la denominación, forma o naturaleza de aquéllas.

2. Las condiciones resultantes de este convenio absorberán hasta donde alcanzaren, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquéllas.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán y mantendrán estricta y exclusivamente, como garantía ad personam, las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente a lo pactado en este convenio y provengan de un acuerdo específico escrito con la persona.

Quedan expresamente excluidas aquellas condiciones que provengan de pactos colectivos de empresa anteriores.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste quedará sin vigencia y deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 8. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el ET y demás disposiciones de carácter general no convencional que resulten de aplicación.

Pasados dos años desde la aplicación del presente convenio, se tratarán aquellas disfunciones surgidas durante ese periodo siempre que lo solicite la mayoría de los miembros de la comisión paritaria, sin que ello suponga bajo ningún concepto la no vigencia del presente convenio. Quedan excluidas de esta posibilidad las tablas salariales.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, de acuerdo con lo establecido en este convenio y de conformidad con la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa. En consecuencia, tiene como fin la consecución del máximo rendimiento y eficiencia en todos los aspectos hasta el límite racional que permitan los elementos de que dispone la empresa y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades de la dirección de la empresa alcanzan, entre otras, a:

- Calificación del trabajo, según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales.

Para el personal comercial se establece como rentabilidad mínima exigida el resultado de la siguiente fórmula/cálculo:

«El resultado del valor actual neto (van) de las ventas resultantes de las operaciones realizadas durante los últimos doce meses por el trabajador en concreto menos los siguientes costes referidos al mismo período: retribución total, seguridad social a cargo de la empresa y otros que puedan imputarse en su momento de los cuales se informará a la comisión de seguimiento, deberá ser igual o superior a 6.000 euros. Este resultado (6.000 euros) se revisará anualmente, pudiéndose ajustar a la baja cuando los parámetros de cálculo actuales que definen la fórmula se vean altera-

dos sustancialmente y al alza no más que en el mismo porcentaje que el IPC real.»

En el caso de no obtener el resultado exigido, facultará a la empresa para proceder a la extinción del contrato por causas objetivas, en aplicación del artículo 52 del ET y siguiendo los requisitos establecidos en el artículo 53 del mismo. Todo ello sin obstaculo a la aplicación de la causa e) del artículo 54.1, cuando la no consecución del resultado exigido pueda imputarse a la voluntad del trabajador.

Incluso cuando el resultado sea inferior o igual al expresado para un trabajador, la empresa podrá decidir no acogerse a la extinción del contrato, si valora que concurren circunstancias excepcionales.

c) La adjudicación de tareas necesarias para la saturación del puesto de trabajo en orden a la obtención del rendimiento normal.

d) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

e) La definición de la política de incentivos.

f) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores enumeradas.

Las obligaciones de la dirección de la empresa alcanzan, entre otras, a:

a) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

b) Poner a disposición de los trabajadores los medios adecuados para el correcto desarrollo de la actividad.

c) Poner en conocimiento de la representación de los trabajadores, con la máxima antelación posible, aquellas modificaciones sustanciales que afecten a la organización del trabajo.

d) Asegurar la correcta aplicación de la normativa referente a la prevención de riesgos laborales en la empresa.

Artículo 10. *Derechos y deberes de los trabajadores.*

Como ampliación a lo establecido en los artículos 4 y 5 del ET que regula los derechos y deberes laborales de los trabajadores cuyo contenido queda plenamente integrado en este artículo, se establecen los siguientes deberes:

a) Guardar confidencialidad de los datos de carácter personal a los cuales tengan acceso por motivo de su puesto de trabajo, así como a garantizar el nivel de seguridad exigido por el reglamento de seguridad de la ley orgánica de protección de datos personales en el uso de los sistemas de información en general.

b) Cumplimiento de la normativa específica de prevención de riesgos laborales que exija la empresa en cada momento.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y movilidad funcional y geográfica

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

La clasificación queda configurada en los siguientes grupos profesionales:

Grupo a. Personal de dirección. Grupo b. Personal técnico y administrativo. Grupo c. Personal comercial. Grupo d. Otros.

Artículo 12. *Grupos profesionales y descripción de tareas.*

Los elementos que definen los grupos y categorías profesionales son:

- Conocimientos.
- Iniciativa/autonomía.
- Complejidad.
- Experiencia.
- Responsabilidad.
- Capacidad de dirección.

La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la pertenencia a una de las áreas citada en el artículo anterior y de la ponderación global de los factores antes mencionados.

Grupo a. Personal de dirección:

Los trabajadores pertenecientes a este nivel planifican, organizan, dirigen, coordinan y elaboran la política de organización, utilización eficaz de los recursos humanos, desarrollo de la política financiera, comercial y el control de actividades, todo ello siguiendo las instrucciones

emanadas de la dirección de la empresa. En este nivel estarían incluidos a título indicativo los directores de líneas de negocio y de áreas.

Grupo b. Personal técnico y administrativo:

Jefes de departamento.—Son aquellos que bajo la dependencia directa de personal de dirección del grupo a asumen la responsabilidad de un departamento que normalmente estará integrado por un grupo de colaboradores. Estos trabajadores planifican, coordinan y dirigen siguiendo las instrucciones de los adscritos al grupo a. En este nivel estarán incluidos a título indicativo el responsable de administración, el responsable de contabilidad, el responsable de informática, el responsable de administración de personal.

Técnicos y especialistas.—Son aquellos que siguiendo las instrucciones de los jefes administrativos o, en su defecto, de los adscritos al grupo a, realizan tareas de ejecución autónoma que requieren cierta especialidad y/o conocimientos técnicos. Entre ellos se incluyen a título enunciativo: analistas, programadores y formadores.

Administrativos de primera.—Son aquellos empleados que actuando solos o con un reducido número de colaboradores y siguiendo las instrucciones de su superior inmediato, realizan trabajos que exigen habitualmente iniciativa y cierta autonomía y que, además, en ausencia del jefe de departamento asumen la responsabilidad del mismo. También se incluyen en este nivel los asistentes de dirección.

Administrativos de segunda.—Son aquellos empleados que reciben instrucciones precisas de su superior inmediato, realizando trabajos que exigen cierta iniciativa.

Auxiliares administrativos y telefonistas.—Son aquellos empleados que no precisando una cualificación o especialidad determinada actúan guiados por instrucciones precisas y bajo una responsabilidad limitada por una supervisión directa. Se incluye en esta categoría a las personas que realizan grabación de datos.

Grupo c. Personal comercial:

Coordinadores/delegados.—Son aquellos trabajadores que dependiendo de un director comercial de línea de negocio, son responsables del cumplimiento de los objetivos de venta correspondientes a su zona y, en este sentido, planifican, organizan, dirigen y coordinan al grupo de colaboradores que se integran en sus equipos, siguiendo las directrices emanadas de la dirección.

Vendedores a.—Son aquellos vendedores que gozan de una antigüedad superior a un año y han obtenido el nivel de retribución exigido¹ a esta categoría en el último año natural, o aquellos que no habiendo alcanzado dicho nivel de retribución ya pertenecían a esta categoría en el pasado. Dependen directamente del coordinador/delegado y pueden ser supervisados por otro vendedor que asume funciones como jefe de equipo/ventas.

Vendedores b.—Son aquellos vendedores que no alcanzan un año de antigüedad o que gozando de antigüedad superior y siendo vendedor b en el pasado no han obtenido, durante el último año natural, el nivel de retribución exigido que se corresponde a la categoría de vendedor a. Dependen directamente del coordinador/delegado y pueden ser supervisados por otro vendedor que asume funciones como jefe de equipo/ventas.

Grupo d. Otros:

Recién licenciados.—Son aquellos empleados que aportando una titulación universitaria reciente realizan tareas acordes con sus conocimientos a fin de adquirir la experiencia necesaria.

Funciones de jefe de equipo: El ejercicio de las funciones de jefe de equipo es de libre designación por parte del empresario y de libre aceptación y desarrollo por parte del vendedor. En consecuencia, el complemento por desarrollo de funciones de jefe de equipo que se especifica en el anexo 1, se considerará un complemento de puesto de trabajo y se abonará exclusivamente mientras el vendedor que haya aceptado voluntariamente desarrollar estas funciones, las ejerza efectivamente y se dejará de percibir si en cualquier momento, bien a instancias de la empresa o del trabajador, se dejan de ejercer.

Artículo 13. *Definición, de nuevas ocupaciones.*

Las ocupaciones que no se ajusten a las definiciones del artículo anterior tendrán que incluir en el contrato de trabajo sus caracteres genéricos, la retribución económica en que se valoran y la adscripción a un grupo profesional de los descritos en el artículo 12.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

Los trabajadores podrán ser destinados a otros puestos de su misma categoría o grupo profesional, incluso tratándose de distintos departamentos o áreas de negocio, 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 ET.

Excepcionalmente, previa consulta a los representantes legales de los trabajadores, se podrán realizar cambios entre distintas categorías profesionales equivalentes, adscritas a distintos grupos, siempre que no requieran procesos formativos complejos de adaptación y se mantengan las condiciones económicas fijas del puesto de origen.

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

Constituye movilidad geográfica el cambio de lugar de la prestación de servicios habitual².

Existen dos clases de movilidad geográfica:

- a) la funcional.
- b) la geográfica propiamente dicha.

a) Se configura la movilidad geográfica funcional como una facultad empresarial en caso de necesidad surgido en el seno de la propia empresa o por necesidades de los clientes de la sociedad.

Cuando se produzca movilidad geográfica funcional que no comporte cambio de domicilio o residencia habitual, pero que suponga la adscripción efectiva a un lugar de prestación de servicios en un radio superior a 25 km a contar desde el centro del municipio donde el trabajador prestaba sus servicios³ y comporte un perjuicio económico acreditable para el trabajador en razón al incremento, objetivamente demostrable, en el gasto del transporte, la empresa le compensará 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.

b) 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 temporales previstos en el ET para los desplazamientos. Estos casos, desplazamientos y traslados, se regirán por lo establecido en el artículo 40 del ET.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 16. *Estructura retributiva.*

La estructura retributiva de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estará constituida por el sueldo base, los complementos salariales que, en su caso, se integren en la misma y el salario variable, si lo hubiere, de conformidad todo ello con la regulación que a continuación se establece:

a) se entiende por salario o sueldo base de nivel retributivo la retribución fijada por unidad de tiempo correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y consiguiente integración en la estructura de grupos profesionales y niveles retributivos regulada en el presente Convenio.

b) los complementos salariales son, entre otros, las retribuciones fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, del puesto del trabajo o derivadas de la calidad o cantidad de trabajo. Tales complementos pueden ser de carácter fijo o no.

c) el salario variable es la cantidad resultante de la aplicación de los sistemas y políticas establecidos por la dirección de la sociedad, que obedecerán a la consecución de resultados por parte del personal comercial.

Artículo 17. *Niveles retributivos.*

Año 2005 y 2006.—Durante los años 2005 y 2006 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el anexo I.

Años 2007 y 2008.—Los incrementos salariales para dichos años serán los siguientes:

El salario base convenio para los años 2007 y 2008 será el resultante de aplicar al salario base convenio percibido durante el año anterior el IPC previsto en los presupuestos generales del estado más 0,5 puntos y con aplicación, en todo caso, de lo previsto en el Artículo 5 del convenio colectivo de Crossselling, S. A.

Si a 31 de diciembre de cada año, el IPC real registrado por el INE superase el incremento del IPC previsto aplicado, la diferencia resultante se abonará con efectos retroactivos desde el mes en el que, según publicación del INE, el IPC real acumulado de ese año supere el IPC previsto, hasta final de año.

Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

El salario anual fijado en las tablas anexas se abonará en 14 pagas. Las pagas extraordinarias se devengarán de la siguiente forma:

Paga extra de junio: del 16 de junio del año anterior al pago al 15 de junio del año de liquidación de la paga.

Paga extra de diciembre: del 16 de diciembre del año anterior al pago al 15 de diciembre del año de liquidación de la paga.

Las pagas extraordinarias se devengan sólo en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Las pagas se abonarán en el mismo mes en que finalice su devengo.

Artículo 19. *Complemento en caso de incapacidad temporal.*

En el caso de enfermedad común o accidente, ya sea laboral o no, la empresa complementará desde el primer día y durante un período máximo de dieciocho meses, la prestación económica de la seguridad social hasta el 100 por ciento del sueldo base y sus complementos salariales fijos, excluyendo el salario variable y los complementos de puesto, calidad y cantidad de trabajo.

Artículo 20. *Anticipos.*

Todo el personal de la empresa tendrá el derecho de solicitar de la misma un anticipo sobre la retribución (exclusivamente sueldo base y sus complementos) ya generada que se descontará en el mes al que haga referencia.

Artículo 21. *Préstamos.*

Todo el personal con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar de la misma, para casos de necesidad justificada, un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario base reflejado en las tablas adjuntas en el presente convenio. La amortización de los mismos no excederá del 20 por 100 de la retribución mensual total y no se podrá solicitar uno nuevo hasta la amortización total del anterior.

Artículo 22. *Dietas y gastos de locomoción.*

22.1 Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del empleador fuera del lugar de prestación de servicios habitual, siempre y cuando la empresa no requiera que aquéllos se liquiden a través de reposición de fondos contra presentación de justificantes.

En ningún caso se percibirán dietas cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral y/o cuando la empresa o empresas clientes asuman directamente los costes derivados del desplazamiento.

22.2 Dieta completa. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

22.3 Media dieta. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo por un período de más de cinco horas, siempre que el mencionado período coincida con el período de pausa para comer.

22.4 Comida. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de trabajo y no tenga derecho a percibir la media dieta pero coincida con el período de pausa para comer.

22.5 Kilometraje. La empresa liquidará kilometraje siempre que decida que, como consecuencia de las necesidades del trabajo, el trabajador tenga que realizar eventualmente desplazamientos en automóvil de su propiedad fuera de su lugar de prestación de servicios habitual.

22.6 Remuneración. Los importes mínimos a abonar por cada uno de los conceptos descritos en este artículo quedan fijados en el anexo 2 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo

Artículo 23. *Jornada laboral.*

La jornada máxima laboral en cómputo anual para cada uno de los años de 2005 a 2008 será de mil seiscientos setenta y cuatro horas.

Artículo 24. *Distribución de la jornada.*

Durante los dos primeros meses del año la empresa informará a los representantes de los trabajadores de las diferentes distribuciones de la

jornada, calendario y horarios para cada colectivo, respetando las características de la actividad que desarrollan.

La distribución horaria de la jornada anual podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

25.1 Criterios para su realización:

Supresión de las horas extraordinarias habituales.

Mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por causas especiales de plazos de gestión, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

25.2 La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 75 por 100.

CAPÍTULO VI

Vacaciones, licencias, fiestas y permisos

Artículo 26. *Vacaciones.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborales de vacaciones anuales retribuidas en base al sueldo base y los complementos salariales fijos, excluyendo el salario variable y todos los complementos no fijos de calidad y cantidad de trabajo. Estos días se devengarán en base al tiempo trabajado.

La Dirección de la empresa, de acuerdo a los parámetros establecidos en el artículo 24, podrá establecer como disfrute vacacional aquellos días que coincidan con el cierre de la empresa por descanso estival o con los períodos de menor actividad. El disfrute de los días restantes se acordará entre la empresa y el trabajador conforme a las necesidades del negocio.

En el supuesto que el período vacacional se establezca por turnos, el trabajador que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado, tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el período vacacional docente.

La empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores elaborará el plan de turnos de vacaciones y fechas para su disfrute, que deberán ser conocidas por los trabajadores con una antelación mínima de tres meses.

Si el trabajador causa baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional, accidente laboral o maternidad antes del disfrute del permiso de vacaciones, podrá disfrutar del mismo al día siguiente del alta facultativa, con fecha tope el 31 de diciembre del año que se trate, a excepción de aquellos días que hayan coincidido con el período de cierre de la empresa por descanso estival, que serán descontados de los días que le correspondan.

Artículo 27. *Fiestas.*

Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente convenio serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por la autoridad competente.

Artículo 28. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en base al sueldo base y los complementos salariales fijos, excluyendo el salario variable y todos los complementos no fijos de calidad y cantidad de trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento o adopción de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos tanto del trabajador como de su cónyuge). Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional en un período determinado se estará a lo que se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por la lactancia de un hijo menor de nueve meses los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones o bien realizar al principio o final de la jornada.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Doce horas anuales para asistencia al médico de cabecera y las horas estrictamente necesarias para asistencia al profesional especialista, siempre que fuera remitido a él por el médico de cabecera. El trabajador preavisará a la empresa del día y horas de ausencia estimadas y con posterioridad, presentará el oportuno justificante de horas empleadas en la consulta médica.

h) Las parejas de hecho tendrán reconocidos los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que los matrimonios. El único requisito es su acreditación por medio del registro de parejas de su municipio o ciudad, si lo hubiere, o el empadronamiento municipal.

Artículo 29. *Excedencias.*

El régimen de excedencia se ajustará a lo establecido en el artículo 46 del ET.

CAPÍTULO VII

Contratación, ceses y extinción

Artículo 30. *Período de prueba.*

Todo ingreso en la empresa efectuado mediante contrato escrito se realizará en período de prueba, la duración del cual será de:

Grupo A: Tres meses. Resto de grupos: Un mes.

Artículo 31. *Contratación eventual.*

La contratación eventual se regirá por la normativa vigente en cada momento, con la siguiente especificación:

Los contratos eventuales realizados al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del ET, y del Real Decreto 2720/1998, tendrán un término máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. En caso que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior al máximo podrá prorrogarse por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 32. *Contrato para obra o servicio determinado.*

La empresa por las peculiaridades circunstancias y características que concurren en su actividad y que conforman ésta, no estando contempladas en los convenios sectoriales que podrían ser aplicables, tendrá la posibilidad de concertar contratos por obra o servicio determinado para la ejecución de campañas o de acciones comerciales concretas y específicas.

Artículo 33. *Contrato fijo-discontinuo.*

El contrato de trabajo fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados para reincorporarse a sus funciones en estricto orden de antigüedad una vez reiniciadas las labores objeto de sus contratos. Efectuado el primer llamamiento la empresa vendrá obligada a reincorporar a los empleados fijos-discontinuos en un período máximo de treinta días hábiles.

En todo lo no desarrollado en el presente apartado se estará a lo recogido en el artículo 15.8 del ET.

Artículo 34. *Preaviso por cese del trabajador.*

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un período de preaviso de 30 días en el supuesto de que éste pertenezca al grupo a según la clasificación profesional establecida en el presente convenio y de quince días para el resto de trabajadores. En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 35. *Abandono del puesto de trabajo.*

Cuando el trabajador se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un período igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicalesArtículo 36. *Garantías.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley y en especial a los artículos 64 competencias, y artículo 68 garantías del ET y a la LOLS.

Artículo 37. *Tablón de anuncios.*

En los centros de trabajo con seis trabajadores o más, éstos o sus representantes en el centro, podrán solicitar la colocación de un tablón de anuncios, en un lugar accesible elegido por la empresa.

En dicho tablón sólo podrán insertarse, previa comunicación a la empresa, comunicaciones de contenido laboral, sindical o profesional.

Las empresas sólo podrán negar la inserción si el contenido no se ajusta a lo descrito en el párrafo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 81 del ET.

Artículo 38. *Reuniones, cuotas e información sindical.*

Se respetará por la empresa el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo.

Artículo 39. *Acumulación de crédito de horas mensuales.*

El número de horas mensuales que corresponda a los miembros del comité de empresa o delegados de personal en cada centro de trabajo, podrán ser acumuladas en uno o varios representantes de su misma candidatura, siempre que sea formalmente propuesto a la empresa y ello no comporte que el representante de los trabajadores con crédito acumulado, disfrute de un número de horas superior al doble del que le pudiera corresponder, salvo acuerdo específico que se pudiera producir entre la empresa y miembros del comité de empresa o delegados de personal, pudiendo incluso ser liberado en su puesto de trabajo.

CAPÍTULO IX

Código de conducta laboralArtículo 40. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores al mismo tiempo que al afectado de toda sanción muy grave que imponga.

Artículo 41. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- c) No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
- d) La falta de aseo y limpieza personales.
- e) No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
- f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- g) Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
- h) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- i) La embriaguez o drogadicción ocasionales.

Artículo 42. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.
- c) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.

- e) No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o a la seguridad social.
- f) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de cualquier trabajador de la empresa, sin la debida autorización.
- g) Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
- h) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- i) Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto.
- j) Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
- k) La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 43. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- b) El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante acto de servicio.
- c) Violar el secreto de correspondencia.
- d) Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
- e) Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- f) La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.
- g) La embriaguez o drogadicción durante el trabajo.
- h) Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
- i) El abuso de autoridad.
- j) Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
- k) El acoso sexual.
- l) El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.
- m) Negarse a utilizar los sistemas de protección colectiva o individual.
- n) Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- o) La indisciplina o desobediencia en materias graves.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que haya sido objeto de sanción.

Artículo 44. *Sanciones máximas.*

Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 45. *Prescripción de faltas.*

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

Las faltas leves a los diez días.

Las faltas graves a los veinte días.

Las faltas muy graves a los sesenta días.

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

Comisión paritariaArtículo 46. *Comisión paritaria.*

Constitución.—Se crea una comisión paritaria del presente convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

Composición.—La comisión paritaria la integran seis vocales. Tres vocales en representación de la empresa y tres vocales en representación de los trabajadores, designados de entre los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo. Los vocales de la comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

Reuniones.—La comisión paritaria se reunirá, a petición de, al menos, tres de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

Requisitos para la constitución válida de la comisión paritaria.—El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la comisión paritaria será de cuatro vocales: dos en representación de los trabajadores y dos en representación de la empresa.

Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la comisión paritaria.—La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Competencias.—A la comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

La acomodación del contenido del convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.

La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.

El tratamiento de aquellas disfunciones surgidas durante los dos primeros años de vigencia del presente convenio, tal y como establece el artículo 8.º

La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.

La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la comisión.

CAPÍTULO XI

Comisión de seguimiento

Artículo 47. *Comisión de seguimiento.*

Constitución.—Se crea una comisión de seguimiento de los temas más adelante detallados a los efectos de información y consulta de la empresa a los trabajadores.

Composición.—La comisión de seguimiento la integran tres representantes de la legal representación de los trabajadores y un número equivalente de representantes por parte de la empresa.

Reuniones.—La comisión de seguimiento se reunirá a petición de, al menos, la mitad de sus miembros, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a información y consulta.

Materias.—Las materias de las que se facilitará información y consulta a la comisión de seguimiento son:

Cambios sustanciales en la aplicación de la generación del salario variable.

Situaciones especiales que afecten a un volumen determinado de plantilla.

Aspectos relevantes en la fórmula que establece la rentabilidad mínima exigida.

Medidas adoptadas por la empresa en aplicación del artículo 9, apartado b) del presente convenio.

CAPÍTULO XII

Varios

Artículo 48. *Seguridad y salud laboral.*

Se estará a lo que establece la ley de seguridad y salud laboral y normativa de desarrollo complementaria para velar por el cumplimiento de las normas que regulan la seguridad y salud de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Sometimiento al Tribunal Laboral de Catalunya

Artículo 49.

Las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente el voluntario sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del tribunal laboral de catalunya para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse derivadas del presente convenio, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la ley de procedimiento laboral.

Disposición final.

El presente convenio colectivo deroga en su integridad cualquier pacto colectivo de empresa anterior, salvo lo acordado en el último párrafo del punto 4 del pacto colectivo firmado a 13 de junio de 2001 relativo a los despidos improcedentes de aquellos empleados que tuvieron una vinculación anterior no laboral.

ANEXO 1

Tablas salariales de los años 2005 y 2006

	Salario base anual 2005	Salario base anual 2006
Grupo a:		
Personal de dirección	19.724,46	20.309,61
Grupo b:		
Jefe departamento	16.517,15	17.007,15
Técnicos y especialistas	15.416,00	15.873,35
Administrativos 1.ª	13.213,71	13.605,72
Administrativos 2.ª	11.562,01	11.905,01
Aux. administrativos y telefonistas	9.910,29	10.204,29
Grupo c:		
Coordinadores/delegados	14.245,44	14.668,06
Vendedor a	9.628,33	9.913,97
Vendedor b	7.906,21	8.140,77
Grupo d:		
Recién licenciados	13.149,63	13.539,74

Complemento de jefe de equipo: Complemento de puesto de trabajo que se abonará exclusivamente por el desempeño de funciones de jefe de equipo: 1.125 euros anuales, equivalentes a 93,75 euros mensuales.

ANEXO 2

Dietas

El importe de las dietas queda establecido en los siguientes valores:

Dieta completa: 40 €.
Media dieta: 10,5 €.
Comida: 7,5 €.
Kilometraje: 0,18 €.

¹ Se entiende por nivel retributivo exigido el haber alcanzado una retribución bruta total durante el último año natural igual o superior al salario que se desprende de las tablas (con su debida actualización) para la categoría de vendedor a.

² En adelante se entenderá por lugar de prestación de servicios habitual:

Para el personal comercial, el municipio dónde desarrolla su actividad laboral habitualmente, o el área geográfica delimitada por los municipios, si la actividad se realiza en varios. Cuando la actividad se realice en varios municipios, el área geográfica de prestación de servicios habitual será el resultado geométrico mayor al trazar líneas de unión entre los centros de los distintos municipios.

Para el personal no comercial, el municipio en el que esté ubicado su puesto de trabajo.

³ Para el personal comercial, cuando el lugar de prestación de servicios habitual afecte a varios municipios, se considerará como punto de referencia el centro del área geográfica anterior respecto al centro de la nueva área geográfica resultado de la incorporación de la nueva adscripción.

10688 RESOLUCIÓN de 14 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los incrementos salariales para 2007, del Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre—Real Casa de la Moneda.

Visto el contenido del acta de fecha 16 de febrero de 2007 donde se recogen los acuerdos sobre incrementos salariales para el año 2007 del Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (Código de Convenio n.º 9002052) acuerdos alcanza-