

Vocal D. Agustín Olaizola Pildain.
Secretario: D. Ramón Maguregui Juaristi.

Tribunal suplente:

Presidente: D. Fernando Landín Vicuña.
Vocal: D. Miguel Ausín Gómez.
Vocal: D. Fernando Dueñas de la Fuente.
Vocal: D. Félix Olaizola Zinkunegui.
Secretario: D. Fernando Garro Azkárate.

Huelva

Tribunal titular:

Presidente: D. Pedro Luis de Frutos García.
Vocal: D. Serafín Muñoz Alba.
Vocal: D. Manuel Vega Granda.
Vocal: D. Filomeno de la Infiesta Aspes.
Secretario: D. Fernando Rey de la Vega.

Tribunal suplente:

Presidente: D. Fernando Alés Montes.
Vocal: D. Gerardo Gil de Montes Paredes.
Vocal: D. Salvador Cala Cava.
Vocal: D. Julio F. Hernández Rodríguez.
Secretario: D. Angel García Martínez.

Denia

Tribunal titular:

Presidente: D. José Domingo López Zamoul.
Vocal: D. Manuel Hernández Lillo.
Vocal: D. Jesús Vinuesa Gonzalo.
Vocal: D. Manuel Blanco Iglesias.
Secretario: D. Francisco Sánchez Fariñas.

Tribunal suplente:

Presidente: D. Esteban Longares Benito.
Vocal: D. Juan Alcázar Díaz.
Vocal: D. Jorge Moltó López.
Vocal: D. Javier Felis Bolufer.
Secretario: D. Manuel Barreiros Formoso.

Palma de Mallorca

Tribunal titular:

Presidente: D. Luis Antonio Sevillano Navarro.
Vocal: D. Ramón Maguregui Juaristi.
Vocal: D. José María Felipe Reus.
Vocal: D. Víctor Prats Esteve.
Secretario: D. Juan Ignacio Arribas Ruiz-Escribano.

Tribunal suplente:

Presidente: D. Eduardo Caballero Muñoz.
Vocal: D. Luis Díaz de Rivera.
Vocal: D. Angel Matías Mateo.
Vocal: D. Lorenzo Morata Socías.
Secretario: D. José Manuel González Corbal.

Melilla

Tribunal titular:

Presidente: D. Francisco Ramos Corona.
Vocal: D. Francisco Hoya Bernabeu.
Vocal: D. Alejandro Suárez Reyes.
Vocal: D. Joaquín Coto Ugalde.
Secretario: D. Juan Ignacio Arribas Ruiz-Escribano.

Tribunal suplente:

Presidente: D. Simón López López.
Vocal: D. Miguel Quintero Fernández.
Vocal: D. José Francisco Narváez López.
Vocal: D. Wenceslao Santos García.
Secretario: D. José Ignacio Rodríguez Cubilot.

Arguineguín-Santa Águeda

Tribunal titular:

Presidente: D. Andrés Real-Arce Valido.
Vocal: D. Fernando Blanco Espinosa.
Vocal: D. Manuel de la Fuente Bobes.
Vocal: D. Alfonso Muñoz Fernández.
Secretario: D. José Manuel González Corbal.

Tribunal suplente:

Presidente: D. Antonio Padrón y Santiago.
Vocal: D. Israel Rodríguez Fuster.
Vocal: D. José Antonio Nelson Santana.
Vocal: D. Gregorio Darías Álvarez.
Secretario: Dña. Marta Masachs López.

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

9035

RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Fragaservi, S.L.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Fragaservi, S.L., (Código de Convenio n.º 9017042), que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por el Delegado 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, 6 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRAGASERVI, S. L.

CAPÍTULO I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1.º *Ambito Territorial y ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo y las normas contenidas en el mismo serán de aplicación a todos los trabajadores y centros de trabajo de la empresa «Fragaservi, S.L.», dentro y fuera de Cuenca, o de cualesquiera comunidades autónomas del Territorio Nacional, Baleares y Canarias que existan o se pudieran constituir en el futuro y durante su vigencia, afectando a todos aquellos trabajadores de la empresa que tengan relación con su actividad económica, sea de forma directa o indirecta.

La actividad de la empresa es el de protección contra incendios y su mantenimiento.

Artículo 2.º *Ambito Personal.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa definida en el artículo primero, en cualquiera de sus centros de trabajo y/o provincias del Territorio Español y cualesquiera que sean las funciones que realicen, sea cual fuere su relación laboral contractual, quedando expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de alta Dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles o mercantiles de prestación de servicios.
- c) Corresponsales y colaboradores.

Artículo 3.º Vigencia.

La vigencia de este Convenio será de cinco años, entrando en vigor en día 1 de enero del año 2008, sea cual fuera su fecha de publicación finalizando, por tanto, el 31 de Diciembre del año 2013.

Artículo 4.º Denuncia.

La denuncia se realizará por escrito, por cualquiera de las partes afectadas por el mismo, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. Caso de no mediar dicha denuncia en el plazo indicado, se considerará prorrogado por sus propios términos de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio pudiera tener efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador, en su conjunto y en cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

Artículo 6.º Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Artículo 7.º Garantías.

Las condiciones establecidas en este Convenio colectivo tienen el carácter de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas que puedan existir en la actualidad o que establezcan en el futuro.

Artículo 8.º Revisión.

Durante su vigencia, el presente Convenio colectivo no podrá ser afectado por Convenios de ámbito distinto o de cualesquiera otras actividades, diferentes, iguales o similares a la de la empresa, y que actualmente no tienen regulación convencional.

CAPÍTULO II**Organización y condiciones de trabajo****Artículo 9.º Organización y dirección del trabajo.**

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la empresa.

Los representantes de los trabajadores colaborarán con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Artículo 10.º Formación profesional.

La empresa velará por la actualización de conocimientos por parte del personal y, en consecuencia, los trabajadores podrán ejercitar su derecho a seguir cursos de formación y perfeccionamiento profesional siendo, en todo caso, requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Artículo 11.º Modificaciones tecnológicas.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la introducción de nuevos proyectos tecnológicos, siempre que modifiquen las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, ofreciendo al tiempo los correspondientes cursos de adaptación y reciclaje si fueran precisos para la adecuada formación de los trabajadores con los nuevos medios a utilizar.

Artículo 12.º Categorías.

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se atenderá a la consignada en el artículo 19 del presente Convenio, sin que exista obligación por la empresa de tener previstas todas ellas, si la necesidad y volumen del trabajo no lo requieren.

Artículo 13.º Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.

En función de la actividad que el trabajador desarrolle en la empresa, éste podrá tener la consideración de fijo o contratado por tiempo indefinido, fijo de carácter discontinuo, eventual, interino o temporal.

Tendrán carácter indefinido los contratos pactados sin modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Tienen la condición de trabajadores fijos, de carácter discontinuo, aquellos que realicen su actividad en determinadas épocas, año tras año y a partir del segundo año consecutivo, en períodos anuales repetitivos e iguales conforme a las campañas que pudieran establecerse por la propia actividad de la empresa.

Son trabajadores eventuales aquellos contratados para realizar una actividad excepcional, esporádica, o por circunstancias de la propia producción de la empresa, conforme a los plazos establecidos en el Real Decreto Legislativo 1/95.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la empresa expresamente para cubrir ausencias de un trabajador con contrato suspendido y con derecho a reserva de su puesto de trabajo. Si el trabajador ausente no se reintegrara en el plazo correspondiente o el reintegro le viniera imposible, se resolverá el contrato con el trabajador interino dentro del mes en que dicha reincorporación (del trabajador sustituido) hubiera formalizado su petición o, en todo caso, transcurridos veinte días hábiles desde la fecha en que debió incorporarse y no lo hizo, pudiendo en ese caso el sustituto adquirir la condición de fijo, o fijo discontinuo, en función del trabajo y jornada que viniera realizando, de continuar en la prestación de sus servicios pasados los plazos referidos.

CAPÍTULO III**Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso vacaciones y permisos****Artículo 14.º Calendario laboral.**

Antes del 28 de febrero de cada año, deberá estar elaborado el calendario laboral anual por provincias, teniendo en cuentas las especificaciones fijadas en el presente Convenio Colectivo, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo y, en su defecto, entregando copia a cada uno de los trabajadores.

Artículo 15.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de cuarenta horas semanales distribuidas de lunes a domingos.

Los horarios y turnos de trabajo serán los habituales en cada provincia, teniendo en cuenta que de ser necesaria alguna variación del mismo deberá pactarse previamente con la representación legal de los trabajadores. En caso de desacuerdo la empresa podrá llevar a cabo tal variación conforme a las reglas contenidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los responsables de la empresa planificarán y coordinarán el trabajo en las distintas provincias, de tal forma que los descansos semanales se hagan de forma rotativa si fuera necesario, a fin de que todos los trabajadores tengan opción de librar los fines de semana que les correspondan, sin discriminación de ningún tipo ni preferencia personal de trato por ningún concepto.

La recuperación de los días festivos anuales, de trabajarse en éstos, se realizarán coincidiendo con los períodos de menor actividad en la empresa.

Por las características específicas del trabajo de cada provincia, la determinación de turnos, tareas y control de asistencia será de competencia exclusiva del director de la empresa o la gerencia, o la persona que el mismo designe, pudiendo llevar a efecto en cualquier momento equipos o instalaciones de control de presencia.

Artículo 16.º Horas extraordinarias. Vacaciones y permisos.

En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias, así como en la retribución de las mismas, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, RDLeg. 1/95, de 24 de marzo.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, entendiéndose que aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a dos días y medio por mes trabajado o parte proporcional.

El período vacacional deberá disfrutarse dentro del año natural, siendo al menos quince días ininterrumpidos y de disfrute preferente en los meses de menor actividad de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos entre empresa y trabajadores.

Conciliado el calendario definitivo, se excluirá del mismo los meses de mayor actividad de la empresa.

Los trabajadores de la empresa disfrutarán de permiso de maternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo, que podrá ser disfrutado a partir de la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento, y hasta la finalización de la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, según preferencia del trabajador. Igualmente, el padre podrá disfrutar del permiso de paternidad en los mismos términos antes indicados, conforme a las normas que regulan el disfrute de este tipo de permisos.

CAPÍTULO IV

Período de prueba, ceses y definición de categorías

Artículo 17.º *Período de prueba.*

Se establece un período de prueba acorde con el Estatuto de los trabajadores.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo, sin que por ello se deriven ningún tipo de indemnizaciones entre sí, teniendo las situaciones previstas en la legislación vigente de suspensión del contrato de trabajo los mismos efectos suspensivos respecto de período de prueba que, en todo caso, son inherentes y quedan incorporadas de forma tácita en todas las contrataciones realizadas con independencia de que se haga constar de forma expresa en sus contratos de trabajo.

Artículo 18.º *Cese Voluntario.*

Los trabajadores deberán comunicar a la empresa su decisión de cesar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal técnico titulado, un mes; resto de trabajadores quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de los salarios que el trabajador venía percibiendo, por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 19.º *Definición de categorías.*

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las categorías si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales o revisión de las relacionadas en este artículo se llevará a cabo mediante negociación entre Representación Legal de los Trabajadores y Empresa.

Clasificación por áreas y categorías:

El personal sujeto a este Convenio se clasificará en las áreas siguientes:

1. Administración.
2. Operativa.
3. Técnica.
4. Comercial.

1. Administración. Categorías de esta área:

Dirección y Jefes Administración.
Oficiales de primera.
Oficiales de segunda.
Auxiliares Administrativos.

2. Operativa. Categorías de esta área:

Oficiales de primera de Mantenimiento.
Oficiales de segunda de Mantenimiento.
Operarios de Mantenimiento.

3. Técnica. Categorías de esta área:

Ingenieros Superiores.
Ingenieros de Grado Medio.
Técnicos de Prevención.
Delineantes.
Ayudantes.

4. Comercial. Categorías de esta área:

Responsable Comercial de Zona.
Comercial.

Definición de funciones:

1. Administración. Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la gestión administrativa de organización y coordinación, así como la propiamente económica de la empresa:

a) Dirección y Jefes de Administración.—Es el personal que asume la organización y responsabilidad sobre las actividades de la empresa, con capacidad de control y mando sobre el personal a su servicio, bajo la dependencia de la Administración de la empresa.

b) Oficiales de primera.—Son aquellos empleados que cuentan con formación específica, a nivel técnico y como mínimo FP2 rama administrativa. Desarrollan su trabajo con iniciativa y responsabilidad, con o sin personal a sus órdenes, ejecutando, bajo la dependencia de un superior jerárquico, las funciones propias del área, incluyendo la atención al público y las llamadas telefónicas, así como cualquier otra tarea que pueda encomendársele acorde a su formación.

c) Oficiales de segunda.—Son los empleados que, con responsabilidad limitada y con subordinación al Oficial de Primera y Director Gerente, si los hubiera, realizarán las funciones propias del área que incluyen, necesariamente, la atención al público y telefónica.

d) Auxiliares Administrativos.—Se consideran como tales aquellos trabajadores que realicen las funciones auxiliares propias del área en la que trabajan, con el nivel de responsabilidad necesario para la correcta ejecución de los trabajos, concretos, ordenados, así como el archivo, digitalización, fotocopias, la atención al público y los trabajos propios de atención telefónica, entre otros.

Todas las categorías contempladas en esta sección realizan las tareas propias de atención al público, así como la atención a las llamadas que puedan producirse durante su jornada laboral en su sección.

3. Operativa. Quedan Incluidos en esta área:

Oficiales de primera de Mantenimiento e Instalaciones y Encargados
Oficiales de segunda de Mantenimiento e Instalaciones
Operarios de Mantenimiento e Instalaciones

a) Oficiales de primera de Mantenimiento e Instalaciones y Encargados.—Son los que están a cargo de un trabajo o servicio, destacado o habitual, pudiendo tener a su cargo a personal de categorías inferiores en una o varias provincias. Es un puesto de responsabilidad y conlleva la realización de controles, visitas de inspección y de comprobación, por lo que es necesario que los trabajadores que ostenten esta categoría tengan la debida formación de base o, en su defecto una antigüedad no menor a tres años. Realizará también trabajos y operaciones de control de ejecución de obras o servicios, con coordinación del equipo a su cargo.

La categoría de Encargado puede ser provisional (para la ejecución de trabajos específicos, contratados o en ejecución de contratos de duración temporal convenidos con los clientes, por lo que en orden al desempeño es una categoría de índole funcional y de libre designación, no generando ni consolidando derechos de mantenimiento finalizado el tiempo o plazo para la que se designó al trabajador) o definitiva y tendrá adicionalmente funciones propias de coordinación y organización delegadas por los responsables de administración. Tendrán autonomía y conocimiento completo del trabajo a realizar y capacidad para distribuir trabajos a las personas a su cargo.

b) Oficiales de Segunda de Mantenimiento e Instalaciones.—Es la persona que se dedica a trabajos concretos y que no requieren especial cualificación, previamente determinados y con cierta práctica en su ejecución, hace funciones de clasificado, revisión y mantenimiento confeccionando los partes e informes necesarios para el posterior control.

c) Operarios de Mantenimiento e Instalaciones.—El trabajador sin cualificación ni formación específica, lleva a cabo la ejecución de los trabajos y órdenes de sus superiores relativos al control, verificación, cambio y suministro de piezas y equipos o instalaciones sobre los que realice el mantenimiento. No requiere conocimientos especiales y está sujeto a la ejecución de trabajos contenidos en informes y plantillas preimpresos, debiendo reflejar en los mismos las labores realizadas, indicando con su firma la comprobación y la fecha. Podrá llevar a cabo en compañía de otros trabajadores, de igual o superior categoría, o bien de forma individual, pudiendo estar destinado en localidades y provincias para llevar a términos trabajos propios de su categoría —aquí descritos—, con la sola supervisión del responsable o encargado en la forma y periodicidad que los mismos le indiquen.

Personal Técnico:

Ingenieros Superiores.
Ingenieros de Grado Medio.
Técnicos de Prevención.
Delineantes.
Ayudantes.

a) Ingenieros Superiores.—Es el que se halla en posesión de un título o diploma universitario oficial de ingeniero, arquitecto, licenciado o doctor (antes, de grado superior), ingeniero técnico, arquitecto técnico, aparejador y diplomado (antes de grado medio), que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita

y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

b) Ingenieros de Grado Medio.—Son los que se hallan en posesión del correspondiente título oficial, estando unido a la empresa por una relación laboral concertada en virtud del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita, y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o referente por un sueldo o tanto alzado, sin sujeción a la escala habitual de honorario de su profesión.

c) Técnicos de Prevención.—Es el personal que, con capacitación legal suficiente en materia de prevención y protección contra incendios y/o seguridad, lleva a cabo las tareas propias de tal habilitación, y particularmente en la verificación, control y seguimiento de las instalaciones donde se lleven a cabo acciones de mantenimiento, dando las instrucciones oportunas al personal operativo conforme a la interpretación de planos e instalaciones que, en todo caso, deberá conocer.

d) Delineantes.—Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de su profesión, proyecta o detalla los trabajos del Técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por la empresa.

e) Ayudantes. Es el empleado, mayor de dieciocho años, que se dedica a operaciones administrativas o de tramitación, gestión o ayuda a las categorías de orden superior y, en general, a las que no requieren conocimientos técnicos específicos, aún cuando estén en posesión de títulos de grado.

Todas las categorías contempladas en esta sección realizarán cuando sea preciso las tareas propias de atención al cliente, así como la atención a las llamadas que puedan producirse durante su jornada laboral en su sección.

4. Personal comercial.—Comprende esta área a los profesionales que realizan actividades correspondientes a la organización, gestión, desarrollo y promoción de la empresa en sus aspectos comerciales y de atención al cliente:

a) Responsable Comercial de Zona. Es el personal que asume la organización y la responsabilidad sobre las actividades del área, con capacidad de control y mando sobre el personal comercial al servicio de la misma.

b) Comerciales. Son los empleados que, con responsabilidad limitada y con subordinación a los Responsables Comerciales de Zona, y a la Gerencia de la empresa realizarán las funciones propias del área.

Todas las categorías contempladas en esta sección realizan las tareas propias de atención al cliente, así como la atención a las llamadas que puedan producirse durante su jornada laboral en su sección.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 20.º *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos, y corresponden a la jornada fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Artículo 21.º *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario base.
2. Complementos Salariales.
 - 2.1 Mensuales:
 - I. Nocturnidad.
 - II. Puesto de trabajo.
 - III. Retribuciones consolidadas.
 - IV. Plus de Responsabilidad
 - V. Complemento de libre disposición.
 - 2.2 De vencimiento superior al mes:
 - I. Paga extraordinaria de verano.
 - II. Paga extraordinaria de navidad.
3. Complementos no salariales.
 - I. Plus de transporte y desplazamiento.
 - II. Plus de Vestuario y Uniformidad.
 - III. Dietas.

Artículo 22.º *Salario base.*

Se entiende por salario base la retribución que según su categoría profesional tiene asignada cada trabajador, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón de circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza. La cuantificación del Salario Base, por categorías, se encuentra determinada en la tabla salarial de este convenio.

Artículo 23.º *Nocturnidad.*

Es el complemento personal que se abona a ciertos trabajadores que realizan su jornada de trabajo coincidiendo en todo o en parte entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Su cuantificación se corresponderá conforme a lo establecido en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores y, en todo caso, con un incremento sobre los salarios establecidos en la tabla salarial de este convenio de un 15%.

Artículo 24.º *Puesto de trabajo.*

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, salvo acuerdo en contrario, no tendrá carácter consolidable. La contraprestación que remunera el complemento es la peculiaridad o peculiaridades inherentes al puesto de trabajo y debe suponer, necesariamente, un aumento de competencias laborales de los trabajadores, aparejadas necesariamente a una mayor responsabilidad en su puesto de trabajo.

Artículo 25.º *Retribuciones consolidadas.*

Este concepto tiene como fin el contener las cantidades que han venido percibiendo los trabajadores hasta la negociación de este convenio, y que pudieran ser superiores al mismo, hasta su compensación y absorción en sucesivas subidas salariales. Por tanto, dicho concepto es compensable y absorbible por cualquiera de los conceptos de origen salarial de la nómina mensual del trabajador.

Para la adecuación y normalización salarial de todos los trabajadores Las cantidades que vinieran percibiendo por cualquier concepto de índole salarial, se reflejarán en este concepto si no tuviera referencia en ningún otro del convenio, o su cuantía exceda la negociada en éste, no pudiendo ser en su conjunto y cómputo anual inferior a las cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo.

Artículo 26.º *Plus de responsabilidad.*

Es el complemento de origen salarial que se abonará a los trabajadores por asignárseles específicamente y de forma expresa trabajos que tienen un componente adicional de respuesta y resolución de problemas, con origen y finalización por el trabajador que lo perciba. Se trata, por tanto, de una percepción que supone un compromiso del trabajador que la perciba de llevar a buen fin las operaciones o encargos que le sean encomendados.

Este complemento no tiene carácter consolidable, y cesará su pago en el momento en que el trabajador dejara de asumir la responsabilidad, o responsabilidades, que hubieran dado origen al mismo.

Artículo 27.º *Plus de libre disposición.*

Los trabajadores que, además del cometido asignado, estén a disposición de la empresa en todo momento para cubrir necesidades laborales, cobrarán un plus de libre disposición. La cuantía de este concepto para cada grupo o categoría profesional, es la que con tal carácter se establece en las tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 28.º *Pagas extraordinarias.*

Como parte integrante de su salario, los trabajadores tendrán derecho a la percepción de las siguientes pagas extraordinarias:

1. Paga de verano. Se percibirá en el mes de julio y su importe estará constituido por los conceptos de salario base y antigüedad consolidada. Dicha paga podrá prorratearse mes a mes por los conceptos antes indicados.
2. Paga de Navidad. Se percibirá durante el mes de diciembre, y su importe estará constituido por los mismos conceptos que la paga de verano. Dicha paga podrá prorratearse mes a mes por los conceptos antes indicados.

Artículo 29.º *Plus de transporte y desplazamiento.*

Es el que se fija en el anexo I, y se abonará a los trabajadores para suplir los gastos originados por el desplazamiento al centro de trabajo

mediante los transportes urbanos. Este plus no tiene carácter salarial, y su percepción será la que este convenio establezca, aun cuando los gastos realmente originados por el trabajador sean superiores. El importe que se establece para este plus, será el establecido en la tabla salarial de este convenio, siendo el total de 100,00 € mensuales.

a) Plus de Vestuario y Uniformidad. Este plus tiene el fin de pagar a los trabajadores para que, en todo momento, la ropa de trabajo facilitada por la empresa esté en perfectas condiciones, tanto en su mantenimiento y limpieza, como en su uso cotidiano. Sólo percibirán este plus los trabajadores que reciban el vestuario –corporativo o no- de la empresa, no así aquellos a los cuales o bien no se le exija, o bien no se le entregue ropa de trabajo. Si, en cualquier momento, la empresa asumiera el mantenimiento del mismo, cesará el pago del complemento extrasalarial. Su cuantía será de 900,00 € anuales, distribuidos en doce mensualidades, a razón de 75,00 € mensuales.

Artículo. 30.º *Dietas.*

Son una compensación de carácter irregular por los mayores gastos que deba realizar el trabajador, en los desplazamientos por necesidades de su trabajo fuera de la localidad del centro de trabajo, o por tener que pernoctar o efectuar sus comidas principales fuera de su domicilio.

Artículo 31.º *Forma de pago.*

La nómina deberá ser satisfecha por mensualidades, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente al de su devengo.

Artículo 32.º *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, igual al importe líquido de su nómina mensual que deberá reintegrar dentro del mismo mes que lo solicite.

Artículo 33.º *Cláusula de revisión.*

Los salarios resultantes del apartado anterior experimentarán una revisión al I.P.C. real para cada año, al alza o a la baja.

Esta revisión no será de necesaria u obligatoria aplicación cuando la empresa acredite, objetivamente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio anterior. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones para el ejercicio contable correspondiente al año de aplicación de la revisión.

La representación legal de los trabajadores está obligada a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 34.º *Faltas.*

Se considera falta las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes

de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente Convenio Colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

La determinación de faltas de cada uno de los grupos se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/95).

CAPÍTULO VIII

Régimen Social

Artículo 35.º

La Dirección de la empresa contratará una póliza de seguro de accidentes con cargo a la misma y para todo el personal de la empresa y hasta el momento de su cese, que cubra la contingencia de muerte o invalidez derivada del trabajo, y cuya cuantía será de 15.000,00 euros.

Disposición adicional primera. *Comisión paritaria de vigilancia.*

La Comisión Paritaria se encargará de la vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio, todo ello sin perjuicio de la competencia que correspondan a la autoridad laboral o la jurisdicción competente. Dicha Comisión tendrá atribuciones para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio.

La interpretación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio, serán realizadas por la Comisión Paritaria, la cual estará formada por dos representantes, uno por la representación legal de los trabajadores y otro por la representación empresarial. Dicha Comisión designará entre sus miembros, un Secretario, pudiendo utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en las materias que sean de su competencia, los cuales participarán en las reuniones con voz pero sin voto.

La Comisión se reunirá en un plazo no superior a setenta y dos horas hábiles a petición de cualquiera de las partes y previa comunicación por escrito.

Los acuerdos adoptados por la Comisión serán comunicados a los interesados por escrito.

Las representaciones de la Comisión Paritaria habrán de ser elegidas en un plazo de siete días desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Disposición adicional segunda. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto sobre las mismas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resultaran de aplicación.

Disposición adicional tercera. *Pactos complementarios.*

Tienen validez y eficacia los pactos suscritos entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, dentro del marco de este Convenio, respetándose en todo caso los derechos adquiridos hasta su aprobación.

ANEXO CONVENIO

Tablas salariales aprobadas para 2008

Categorías	Salario base	Importe extraordinar.	Puesto de trabajo	Plus responsabilidad	Plus transporte	Plus vestuario	Salarios año	Pluses no salar. año	Total anual
<i>Administración</i>									
Direcc y J. Admón.	980,00	980,00	300,00	450,00	100,00	75,00	22.720,00	2.100,00	24.820,00
Oficial 1.ª Admin.	790,00	790,00	250,00	260,00	100,00	75,00	17.180,00	2.100,00	19.280,00
Oficial 2.ª Admin.	740,00	740,00	200,00	175,00	100,00	75,00	14.860,00	2.100,00	16.960,00
Auxiliar Administr.	675,00	675,00	100,00	100,00	100,00	75,00	11.850,00	2.100,00	13.950,00
<i>Operativa</i>									
Of.1.ª Mantén. e Inst.	790,00	790,00	175,00	160,00	100,00	75,00	15.080,00	2.100,00	17.180,00
Of.2.ª Mantén. e Inst.	720,00	720,00	140,00	140,00	100,00	75,00	13.440,00	2.100,00	15.540,00
Operarios Mant. e Inst.	680,00	680,00	110,00	110,00	100,00	75,00	12.160,00	2.100,00	14.260,00
<i>Técnica</i>									
Ingenieros Superior	965,00	965,00	260,00	320,00	100,00	75,00	20.470,00	2.100,00	22.570,00
Ingen. Grado Medio	870,00	870,00	240,00	290,00	100,00	75,00	18.540,00	2.100,00	20.640,00
Técnicos Prevenc.	830,00	830,00	190,00	270,00	100,00	75,00	17.140,00	2.100,00	19.240,00

Categorías	Salario base	Importe extraordinar.	Puesto de trabajo	Plus responsabilidad	Plus transporte	Plus vestuario	Salarios año	Pluses no salar. año	Total anual
Delineantes	795,00	795,00	170,00	160,00	100,00	75,00	15.090,00	2.100,00	17.190,00
Ayudantes	675,00	675,00	90,00	110,00	100,00	75,00	11.850,00	2.100,00	13.950,00
<i>Comerciales</i>									
Resp. Com. Zona	880,00	880,00	230,00	255,00	100,00	75,00	18.140,00	2.100,00	20.240,00
Comercial	730,00	730,00	210,00	215,00	100,00	75,00	15.320,00	2.100,00	17.420,00
<i>Limpieza y Conservación</i>									
Personal de Limpieza	600,00	600,00	0,00	0,00	100,00	75,00	8.400,00	2.100,00	10.500,00

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE, Y MEDIO RURAL Y MARINO

9036 *RESOLUCIÓN de 7 de mayo de 2008, de la Dirección General de Recursos Agrícolas y Ganaderos, por la que se da publicidad a los programas nacionales de erradicación de las enfermedades de los animales para el año 2008.*

Una vez aprobados por la Comisión Europea, de conformidad con lo dispuesto en la Decisión 90/638/CEE del Consejo, de 27 de noviembre de 1990, por la que se establecen los criterios comunitarios aplicables a las medidas de erradicación y vigilancia de determinadas enfermedades de los animales y en la Decisión 90/424/CEE, del Consejo, de 26 de junio de 1990, relativa a determinados gastos en el sector veterinario, los programas de erradicación de la brucelosis bovina, la tuberculosis bovina, la brucelosis ovina y caprina, la encefalopatía espongiiforme bovina, la tembladera y la enfermedad de Aujeszky, el programa de erradicación y vigilancia de la fiebre catarral ovina, los programas de control de determinadas salmonelas zoonóticas en manadas de aves reproductoras y en manadas de aves ponedoras de la especie *Gallus gallus*, el programa de control de la gripe aviar en aves de corral y aves silvestres y el programa de vigilancia de las encefalopatías espongiiformes transmisibles, presentados por España para el año 2008, mediante la Decisión 2005/873/CE, de la Comisión, por la que se aprueban los programas nacionales anuales y plurianuales y la participación financiera de la Comunidad para la erradicación, el control y la vigilancia de determinadas enfermedades animales y zoonosis, pre-

sentados por los Estados miembros para 2008 y años sucesivos, se resuelve la publicación de los mismos a través de la página web del Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino, pudiendo ser consultados en la dirección <http://rasve.mapa.es/Publica/Programas/Normativa.asp>.

Madrid, 7 de mayo de 2008.—El Director General de Recursos Agrícolas y Ganaderos, Carlos Escribano Mora.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

9037 *RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2008, del Instituto de Salud Carlos III, por la que se publican las ayudas y subvenciones concedidas en el cuarto trimestre de 2007.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 18.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, esta Dirección del Instituto de Salud Carlos III, ha resuelto ordenar la publicación de las ayudas y subvenciones concedidas en el cuarto trimestre de 2007, relacionadas en el Anexo adjunto.

Madrid, 30 de enero de 2008.—La Directora del Instituto de Salud Carlos III, Flora de Pablo Dávila.