

17671 *RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio colectivo de la ONCE y su personal.*

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII del Convenio Colectivo de la ONCE y su personal (código de Convenio número 9003912), que fue suscrito con fecha 1 de septiembre de 2008, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por los Sindicatos UGT y CC.OO., 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal

En Madrid, a 1 de septiembre de 2008, en los locales de la Dirección General de la ONCE, calle Prado, 24, se reúnen las representaciones de la Empresa y de los trabajadores, constituidas en Comisión Negociadora del XIII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, formalmente convocada a estos efectos, de conformidad con el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

El Pleno del Consejo General de la ONCE, en sesión celebrada el 26 de junio de 2008, adoptó el Acuerdo 4/2008-3.2, que regula la realización de un sorteo de producto extraordinario, de la modalidad de juego cupón, a celebrar el miércoles 15 de octubre de 2008. Se hace preciso pactar la regulación de las condiciones retributivas de este sorteo, según lo dispuesto en el artículo 53.1 del XIII del Convenio Colectivo.

La ONCE y los sindicatos UGT y Comisiones Obreras adoptan este Acuerdo, con el mismo valor de lo pactado en Convenio Colectivo:

«Condiciones de venta para el sorteo de producto extraordinario (cupón) del 15 de octubre de 2008:

1. La venta para el sorteo de producto extraordinario de la modalidad de juego cupón del día 15 de octubre de 2008 se efectuará de forma anticipada por toda la plantilla activa de agentes vendedores que realicen la venta durante parte o la totalidad del intervalo de fechas en que se comercializan, simultaneando su venta con la del resto de productos.

2. La comisión a percibir por los agentes vendedores sobre las ventas del cupón para el sorteo de producto extraordinario del 15 de octubre de 2008 queda establecida en el 12% (doce por ciento) a partir del primer cupón vendido.

3. Estas normas entrarán en vigor, y comenzarán a surtir efectos, a partir de la fecha de firma de este Acuerdo.

4. Se faculta a la Dirección General de la ONCE para que dicte las instrucciones de desarrollo que considere más oportunas para garantizar la correcta aplicación de este Acuerdo.»

Rafael Miñana Gómez (ONCE).—Feliciano Monje Garijo (UGT).—Santiago Mallo Fuentes (CC.OO.).—Rafael Herranz Castillo (Secretario).

17672 *RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XV Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S. A. Servicio Postventa.*

Visto el texto del XV Convenio colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A., Servicio Postventa (Código de Convenio n.º 9002601) que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 20 de octubre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ANEXO

XV Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S. A., Servicio postventa. Año 2008

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a los centros de trabajo de Electrolux Home Products España, S. A., servicio post-venta que se hallen en el ámbito nacional o que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima, servicio post-venta, excepto comité de dirección. Igualmente estarán excluidos del presente convenio los responsables de departamentos y de asistencia técnica a los que se les propusiese por parte de la dirección de la empresa, y ellos lo aceptaran.

El comité inter centros estará informado de los responsables que en cada momento estén excluidos del convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 2008, salvo, los efectos económicos que se desprendan del mismo, que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2008

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

Este convenio se entenderá prorrogado tácitamente, de año en año, a no mediar aviso en contra de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas; de no denunciarse por cualquiera de las partes, se negociarán los conceptos salariales.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, o por convenio colectivo de ámbito distinto a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones personales que sean en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose «ad personam»

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, alguno de los aspectos contemplados por el presente convenio, éste quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a reconsiderar su contenido.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Para la interpretación y vigilancia del presente convenio, se crea una comisión de vigilancia integrada por seis miembros, tres de entre los miembros del comité inter centros, que se menciona en el artículo 38, y tres de la dirección que hayan negociado el convenio.

Se reunirá ésta comisión de vigilancia siempre que se suscite, en cualquiera de los centros a que afecta el convenio, cualquier situación relativa a los temas que en el mismo se incluyen, salvo que pueda hallarse solución en el propio centro. Para reunirse la comisión será necesario que una de las partes convoque la reunión con antelación no inferior a 48 horas, e indicando los temas a tratar.

Artículo 9. *Publicación y publicidad.*

Firmado el convenio por ambas partes y una vez ratificado y aprobado por la autoridad laboral competente, se editará el texto íntegro de este convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días. En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Norma general.*

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la dirección de la empresa.

Artículo 11. *Sistema de trabajo. Principios de organización.*

Como anexo número I al presente convenio se incluye el sistema de incentivos de asistentes técnicos

Artículo 12. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá la jornada laboral vigente de 1.745 horas anuales efectivas de trabajo.

Para el personal que esté sujeto a incentivos, la reducción de horas de trabajo que en un futuro pudieran pactarse incidirá proporcionalmente en los objetivos establecidos.

Calendario laboral:

En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los representantes de los trabajadores con el representante de la empresa de cada centro, confeccionará en el mes de diciembre el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral registrará hasta la firma del convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Artículo 13. *Jornada de productividad.*

Para facilitar que el asistente técnico pueda desarrollar su función a cualquier hora del día, se concede que el asistente técnico que realice el 100 por 100 de su actividad de una forma continuada en el tiempo, pueda una vez cubierto el 100 por 100 del objetivo, dar por finalizada la jornada laboral informando previamente de esta circunstancia.

Cuando la diferencia de finalización de la jornada laboral sea aproximadamente igual o menor al tiempo invertido en la comida no será preciso informar.

El tiempo real de presencia del asistente técnico en casa del usuario se reflejará en la r. i. (relación de intervención) (según Real Decreto 58/1988, de 29 de enero, sobre protección de aparatos de uso doméstico).

La no coincidencia del horario puesto en la relación de intervención con el horario real no será motivo de sanción alguna.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones se devengarán desde el día 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

Las vacaciones se registrarán por uno de los dos sistemas que a continuación se especifican.

a) Para el centro de trabajo de Alcalá de Henares, 30 días naturales mínimos.

Para la planificación de las vacaciones se determinará por cada departamento, las fechas del disfrute de las vacaciones y los puestos de trabajo a cubrir según las necesidades.

El personal afectado por dicha planificación disfrutará rotativamente las vacaciones en las fechas que oportunamente se fijen, entre los representantes de los trabajadores del centro y la dirección de la empresa, coincidiendo estas con el período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre.

La rotación aludida se efectuará según acuerdo.

b) Para el resto, 24 días laborales (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). cuando, por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar 17 días laborales en estas fechas y el resto en las fechas que se fijen, en los meses de enero-febrero, entre el productor afectado y la dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero, se negociarán en cada centro de trabajo los turnos de vacaciones.

Por necesidades de organización de la empresa y considerando la prioridad del servicio, en los departamentos que sea preciso trabajar en época de vacaciones se atenderá a los anteriores extremos.

l. en vacaciones:

1. los trabajadores que se encuentren de baja por i.t. durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde 30 días antes del disfrute de las vacaciones.

Maternidad.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la dirección del centro y los trabajadores, para fijar la fecha del disfrute de sus vacaciones, las cuales se disfrutarán antes del 31 de diciembre del mismo año.

2. Criterios de elección de fechas: a estudiar conjuntamente.

Artículo 15. *Horas extraordinarias.*

A partir de la firma del presente convenio:

Por razones organizativas o productivas, el personal acepta y se compromete a realizar, por persona, un mínimo determinado de horas extraordinarias, siempre y cuando ésta cantidad no supere 40 horas anuales.

A propuesta del comité inter centros, la empresa cuidará que, no se realicen horas extraordinarias. Conforme a la legislación vigente en caso de realizarse, el trabajador podrá acordar con el responsable de su sector, su compensación en cualquiera de estas dos fórmulas:

a) Económica: abonándose el 150 por 100 del valor hora profesional e incentivo si correspondiera. (1 hora extra = 1,50 horas normales).

b) Tiempo libre: en proporción de 1 hora y 30 minutos por hora de trabajo.

Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por enfermedad grave, o fallecimiento de esposa, hijos y otros familiares que convivan: 3 días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia en que resida podrá ser de 5 días).

c) Por enfermedad grave, intervención quirúrgica ó fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos, hermanos cónyuge, abuelos cónyuge (otras nupcias), cónyuge hermanos: 2 días (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de 4 días).

d) Por fallecimiento de tíos y sobrinos (primer grado): 1 día (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de 3 días).

e) Ingresos, altas de ingresos en hospital, regresos de dichas altas y casos de «urgencia»: tiempo necesario.

f) Por nacimiento de hijos: 2 días laborables (cuando necesite desplazamiento fuera de la provincia donde resida podrá ser de 4 días).

g) Por boda de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos: 1 día.

h) Por traslado de domicilio: 1 día.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: tiempo indispensable.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente: tiempo indispensable.

k) Por estudios: los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el ministerio de educación y ciencia para la obtención de título académico tiene derecho a: los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. El permiso podrá alcanzar el día de examen o prueba y, en caso de que hayan de celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios.

Para el desplazamiento. En cualquiera de los casos, la empresa puede exigir la justificación posterior expedida en el centro, de los días de examen y pruebas de aptitud a que diera lugar el permiso.

l) Por consulta médica: en caso de nacimiento de hijo con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores.

Asimismo, para acompañar a urgencias a algún familiar de los anteriormente citados, siempre que sea solicitado por el médico: tiempo imprescindible.

Para todos estos permisos la empresa podrá solicitar presentación del justificante que corresponda.

Artículo 17. *Valoración puestos de trabajo.*

Para garantizar la objetividad y el normal mantenimiento de las valoraciones de todo el personal funcionará la comisión de valoración, formada por dos miembros del comité inter centros y técnicos de la empresa, que estimarán el valor de cada puesto de trabajo, adaptándose a la normativa que regula los cambios y modificaciones de los puestos de trabajo, así como las reclamaciones que surjan.

Artículo 18. *Desplazamientos.*

Cuando por necesidades del servicio hubiera que desplazar a un productor fuera del ámbito provincial de su centro de trabajo, no se podrá realizar por tiempo superior a un mes, ni más de dos veces al año.

Durante los primeros 15 días percibirá un incentivo equivalente a la parte proporcional media del conseguido en los últimos dos meses. A partir del decimoquinto día, percibirá el incentivo que le correspondiese, pudiendo a posteriori, reclamar sobre la cuantía del mismo. En el caso de desplazamiento por mutuo acuerdo, se estará a lo acordado por las dos partes.

Artículo 19. *Programación de cursos teórico-prácticos.*

La empresa impartirá cursos teórico-prácticos al personal afectado por el presente convenio durante el primer cuatrimestre del año. Dicha formación tendrá como objeto que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

La dirección con suficiente antelación escuchará del comité inter centros las sugerencias e ideas que dicho comité considere convenientes para el desarrollo de los cursos.

La dirección informará de los cursos que se lleven a cabo.

CAPÍTULO III

Clasificación personal

Artículo 20. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones. Del mismo modo los empleados con la consideración de otra categoría para la que se exija la posesión de un título, recibirán un tratamiento similar, alcanzando los niveles siguientes dentro de su grado o especialidad.

Artículo 21. *Promoción y progresión del personal.*

1. Promoción: Se entiende por promoción el acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por personal de cualquier centro de trabajo de categoría inferior, por concurso-oposición al que tendrán acceso los representantes del personal, excepto los puestos que impliquen mando o jefatura que serán de libre designación de la empresa.

2. Progresión: Se entiende por progresión el acceso a una vacante de grado superior al que ostentaba el productor afectado, pero dentro de una misma categoría profesional.

La mejora se efectuará según las modalidades siguientes:

- a) valoración de puestos de trabajo: se estará a la valoración.
- b) vacante por baja o creación de un nuevo puesto. Se proveerá de acuerdo con lo que determine la ordenanza del comercio sobre ascensos.

Artículo 22. *Período de adaptación.*

En los casos de promoción existirá un período de adaptación al nuevo puesto, de cinco meses, durante los cuales, el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación, los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Para la progresión se estará a lo anteriormente expuesto, pero el período será de tres meses.

CAPÍTULO IV

Remuneraciones

Artículo 23. *Estructura salarial.*

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales que se definen y concretan en los siguientes artículos de este capítulo, que sustituye y deja sin efecto en todo a lo hasta ahora vigente.

Artículo 24. *Salario base.*

Se considera salario base el establecido para cada, categoría, nivel, fijado según las tablas salariales que figuran en el anexo II.

Artículo 25. *Complementos.*

Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al salario base.

Los complementos salariales se dividen en:

- a) Personales:
 - a.1) Antigüedad: Se abonarán por cuatrienios en la cuantía fija que se indica en el anexo II. Los cuatrienios empezarán a devengarse en el mes en que se cumpla el periodo cuatrienal. El comité inter centros estudiará fórmulas y mecanismos que permitan la desaparición en la estructura salarial de este concepto. Todos los nuevos ingresos de personal que se produzcan a partir del 1 de enero de 1996 no devengarán compensación alguna por el concepto de antigüedad.
 - a.2) Mérito personal: Se entiende por mérito personal aquellas cantidades que «ad personam» tienen concedidas por encima de su nivel, algunos productores. Esta última podrá ser absorbida en los casos de ascensos y progresión; y no será absorbida en los casos en que el mérito personal restante sea inferior al mínimo del mismo nivel.

b) Calidad y cantidad de trabajo:

b.1) Incentivo: Se devengará por el personal que lo tenga asignado en el actual sistema de incentivos para asistentes técnicos anexo I.

c) Vencimiento periódico superior al mes:

c.1) Personal con 14 pagas: Se abonarán dos pagas extraordinarias al año; los días 30 de junio y 22 de diciembre.

La gratificación de junio se devengará: del 1 de enero al 30 de junio; y la de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

c.2) Personal con 16 pagas: Se abonarán 4 pagas extraordinarias, los días 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga extraordinaria de 30 de marzo: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga extraordinaria de 30 de junio: desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga extraordinaria de 30 de septiembre: desde el día 1 de octubre al 30 de septiembre del año curso.

Paga extraordinaria de 22 de diciembre: desde el día 1 de enero al 30 de diciembre del año en curso.

Cada una de estas pagas, se abonará por importe de una mensualidad del salario base y complemento personales.

Así mismo dichas pagas se devengarán en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los periodos de devengo, percibirán sólo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la empresa.

El comité inter centros estudiará durante la vigencia de este convenio fórmulas y mecanismos que permitan la adecuación de 16 a 14 pagas.

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Para este año 2008 el incremento salarial en todos los conceptos salariales, será el 2.5%, con revisión al IPC real 2008 si éste supera el incremento pactado, con efectos retroactivos al 01.01.2008.

Artículo 27. *Prima por productividad.*

Para el año 2008, se fija una prima por productividad de carácter no consolidable por consecución de 2 objetivos del 0,5 % sobre el salario fijo bruto anual (salario base, mérito personal y antigüedad) para cada objetivo y solamente para aquellos colectivos que a la firma del presente acuerdo no tengan establecido un sistema de retribución variable.

Dichos objetivos responderán para el personal de oficina a:

Venta de recambios a 31 de diciembre de 2008 superior o igual a 9.625.000 euros

Disponibilidad para prestar servicio en situaciones de imprevistos o emergencias según criterio de la dirección hasta normalizar la situación habitual en la operativa de servicio.

Dichos objetivos responderán para el almacén de recambios a:

Venta de recambios a 31 de diciembre de 2008 superior o igual a 9.625.000 euros

Reducción de absentismo. No superar en cómputo anual e individual un absentismo equivalente al 5% de las horas de trabajo (87,25 horas) a excepción de las afectadas por accidente de trabajo calificado como grave por la autoridad médica competente, que no computarán al efecto.

Artículo 28. *Incentivo almacén de recambios.*

Para este año 2008 se establece incentivo del 1% sobre sueldo fijo bruto anual para los trabajadores del almacén de recambios por consecución de 2 objetivos, (0,5% para cada objetivo):

Reducción de absentismo. No superar en cómputo anual e individual un absentismo equivalente al 5% de las horas de trabajo (87,25 horas) a excepción de las afectadas por accidente de trabajo calificado como grave por la autoridad médica competente que no computarán al efecto.

Disponibilidad para la realización de al menos 80 horas extraordinarias por persona siempre que la carga de trabajo del almacén lo requiera según criterio de la dirección.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales, dietas, kilometraje y plus distancia

Artículo 29. *Complemento por enfermedad o accidente de trabajo.*

La empresa abonará desde el primer día y hasta completar el 100 por 100 de la retribución realmente percibida (sueldo base, mérito personal y antigüedad si lo hubiera e incentivo), siendo necesaria la presentación de documento médico emitido por los servicios oficiales de la seguridad social o mutua de trabajo y enfermedad profesional que acredite tal situación.

Artículo 30. *Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.*

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la seguridad social, una ayuda de 50,28 euros.

Artículo 31. *Seguro colectivo de vida.*

A partir de la firma del presente convenio, se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 24.100,00 euros.

Por incapacidad permanente total o absoluta: 24.100,00 euros.

Por muerte en accidente: 48.200,00 euros.

Por muerte en accidente de circulación: 72.300,00 euros.

Artículo 32. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social.*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se acuerda la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de seguridad social.

Con objetivo de conseguir una adecuada política de empleo, mejora de la estabilidad y sostenimiento del mismo así como abordar la contratación de nuevos perfiles profesionales adaptados a las necesidades del negocio de la Compañía, se pacta la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, 65 años, con efectos desde la firma de este acuerdo.

En este sentido una vez producida la vacante, la compañía procederá a la contratación de una persona desempleada inscrita en la oficina de empleo (INEM) u organismo que lo sustituya para cumplir con los objetivos antes citados.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener 65 años cumplidos y cubiertos el período de 35 años de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Artículo 33. *Adquisición de aparatos comercializados por Electrolux Home Products España, Sociedad Anónima.*

Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de Electrolux Home Product España, S. A., serán fijados por la dirección de la empresa.

El impuesto sobre el valor añadido (IVA), será a cargo del comprador y se encontrará en los precios fijados:

- Condiciones de pago: hasta 11 mensualidades.
- Período de adquisición: tres años.

Artículo 34. *Ropa de trabajo y calzado.*

Aquellos productores que tengan asignado este concepto dispondrán de:

- Dos pantalones y una chaqueta (una vez al año), ó dos pantalones y dos camisas de verano (una vez al año), ó traje de trabajo, compuesto por (chaqueta, pantalón, y camisa de verano) (una vez al año).
- Al personal que tenga asignada bata: una de verano y otra de invierno (una vez al año).
Calzado adecuado de verano e invierno.
Fechas de entrega: la ropa se entregará entre el 15 de enero y el 28 de febrero.
La ropa o calzado de seguridad, serán definidos por seguridad e higiene.

Artículo 35. *Retirada del carné de conducir.*

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carné de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad dentro o fuera de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 36. *Dietas.*

Se incluyen, como anexo número III, las dietas que se devengarán desde el día uno de junio de 2008.

Artículo 37. *Kilometraje.*

Como anexo número III, se incluyen las cantidades que por éste concepto se devengarán, cuando cualquiera de los miembros de Electrolux Home Products España, S. A., a que afecte el presente convenio, utilicen, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamiento serán abonados por la empresa.

Artículo 38. *Plus distancia.*

A las personas que tengan reconocido este plus y mientras persista la causa que lo originó, y a aquellas que pudiera reconocerse en el futuro, como consecuencia del cambio de municipio del centro de trabajo o uni-

dad productiva, se establece como compensación del gasto por desplazamiento el importe de 48,93 euros/mes, por once mensualidades.

Esta cantidad sustituirá a cualquier otra que se devengase por igual concepto o motivo como norma, o uso, o costumbre.

Cuando esta cantidad no sea suficiente, se abonarán los gastos de transporte público.

Artículo 39. *Quebranto de moneda.*

Aquellos trabajadores que tuvieran en su nómina el concepto de quebranto de moneda, la cantidad que percibirá por este motivo serán de 32,45 euros/mes.

Artículo 40. *Plus condiciones climáticas.*

Para el personal del almacén de cambios se establece, para el periodo comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, la cantidad de 7,25 euros brutos diarios por día trabajado.

CAPÍTULO VI

Actividad sindical en la empresa, derechos sindicales

Artículo 41. *Comité inter centros.*

Se mantendrá el comité inter centros formado por miembros de la comisión negociadora. Este comité quedará constituido en el acto de la firma del presente convenio y estará formado por ocho miembros. Sus funciones serán las propias de los comités de empresa.

Durante cada año podrán reunirse en ocho ocasiones, con una duración máxima de dos días por reunión informando a la dirección de la empresa, con una antelación de 48 horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del comité en el ejercicio de cuanto se define en este artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El presidente y secretario del comité inter centros tendrá 30 horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes ocho miembros y 20 horas los demás miembros del comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del comité inter centros, así como las de los delegados de personal de cada centro en uno o varios de ellos.

Como máximo en el mes de diciembre se reunirán los delegados de personal de Electrolux Home Products España (asistencia técnica), para formar la comisión negociadora del convenio o en su defecto nombrar al comité inter centros. Todos los gastos ocasionados por motivo de esta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa. Esta comisión negociadora o comité estará compuesto por ocho miembros.

Los gastos del comité inter centros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función serán a cargo de la empresa.

Los dos miembros del comité de seguridad e higiene designados de entre los miembros del comité inter centros se reunirán trimestralmente con miembros de la dirección de la empresa, para abordar los problemas específicos de dicha comisión de seguridad e higiene.

Artículo 42. *Derechos de sindicación.*

Según la legislación vigente.

Artículo 43. *Secciones sindicales.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

La central o sindicato que pretenda tal reconocimiento deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente. Una vez acreditado, la empresa reconocerá a la ejecutiva de la sección sindical, como representantes del sindicato.

Las secciones sindicales que posean una afiliación del 30 por 100 como mínimo, en aquellos centros de asistencia técnica de más de 40 trabajadores en plantilla, y el 50 por 100 para aquellos de más de 20 trabajadores en plantilla, dispondrán a todos los efectos de 15 horas mensuales que serán compensadas igualmente que las de los delegados de personal.

El delegado sindical de la citada sección sindical, tendrá las mismas atribuciones que los delegados de personal.

Los componentes de la ejecutiva de la sección sindical deberán ser trabajadores en activo de la empresa y designados de acuerdo con los estatutos de las centrales o sindicato al que representen.

Las horas empleadas en las reuniones convocadas por la empresa, no serán descontadas de las horas mensuales.

a) Funciones de las secciones sindicales:

La ejecutiva sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la dirección de la empresa.

2. Serán oídos por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados en su sindicato particular.

3. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos.

4. En las reuniones con la empresa, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa vigente.

Para las reuniones a convocar por la dirección de la empresa deberán dirigirse al secretario de la sección sindical, quien en cada momento designará quien deberá acudir de dicha ejecutiva.

5. La empresa facilitará un local, siempre que lo tenga disponible, a fin de que las ejecutivas representantes del sindicato, ejerzan las funciones y tareas a la realización de las funciones sindicales que le sean propia.

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato, siempre y cuando conste su afiliación.

b) Cuota sindical:

1. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Cláusula adicional.

Régimen disciplinario.—en cuanto a lo relativo al régimen disciplinario (definición y graduación de faltas) se estará a lo establecido en el estatuto de los trabajadores y como derecho supletorio el contenido de la ordenanza laboral del comercio del metal ya derogada, hasta tanto en cuanto no exista una regularización suficiente sobre la materia.

Cláusula derogatoria.

El presente convenio colectivo deroga en su totalidad al firmado por las partes y registrado por la dirección general de trabajo como XIV convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S. A. (Servicio Postventa) 2007, así como los acuerdos posteriores firmados en aplicación del mismo.

ANEXO I

Plan de incentivos para asistentes técnicos

1. Resumen de normativa a aplicar al sistema de premios.

Intervención válida: La intervención válida actúa como unidad de medida de la actividad del asistente técnico.

Se considera intervención válida la reparación que cumple los siguientes requisitos:

Que sea motivada porque el aparato presente anomalías de tipo estético o funcional, rotura de piezas, falta o defecto de pintura (con o sin cambio de piezas), así como las demostraciones realizadas sobre aparatos nuevos.

Que al finalizar la intervención, el aparato quede en perfectas condiciones de uso y funcionamiento.

Que la intervención quede total y claramente reflejada en el correspondiente impreso (relación de intervención).

Presupuestos elaborados según legislación vigente y cobrados (según tarifa en vigor).

Excepciones: de la definición anterior se contempla en la actualidad, las siguientes excepciones:

a) Falta de recambios: serán válidas todas aquellas intervenciones que no se puedan realizar en el acto por falta de recambio principal en el stock del vehículo (considerándose recambio principal todo aquel que

imposibilita el funcionamiento normal del aparato), siempre y cuando la relación de intervención no lleve identificado el aparato y avería.

b) Congeladores y frigoríficos 2t: cuando precise reparación de la unidad refrigerante, y la detección de la avería la lleve a cabo un asistente técnico, que no disponga de equipo frigorista, la intervención se considerará válida.

c) Se contemplarán los siguientes supuestos para considerar la puesta en marcha más reparación: por cambio de voltaje, cambio de apertura puerta y cambio de programador, motor o bomba.

Definición de conceptos: «cobrable» y «cobrada»:

Intervención cobrable: Será toda aquella intervención por la que de acuerdo con la normativa establecida sobre franquicia y tarifas, debe percibirse una cantidad de dinero por cualquiera de los tres conceptos de desplazamiento, mano de obra o recambios.

Intervención cobrada: Lo será toda aquella intervención por la que se haya percibido una cantidad de dinero, excluyendo las ventas puras de recambios.

Defecto de cobro es, cuando una intervención se haya de cobrar por varios conceptos y se deje alguno de ellos sin percibir. Si se ha de cobrar por un sólo concepto en éste no existe defecto de cobro.

Reclamación técnica.

Se considera como tal un segundo aviso que esté provocado por igual causa que el primero, dentro de los 10 días siguientes a la reparación y no imputables al recambio, a efectos de premio de calidad.

Actualización de objetivos.

Se contemplan dos tipos de actualización:

Un primer tipo que se aplica por las dificultades de realización de la intervención y un segundo tipo que se aplica de forma coyuntural y que va destinado a promocionar el servicio al producto.

La mecánica que se sigue en la actualización de los objetivos, es la de descontar la actualización que corresponda del objetivo día de la zona en la cual se realiza la intervención.

Por reparaciones con dificultad se contemplan las siguientes actualizaciones:

Rodamientos, actualiza el objetivo en: 0,5 i.v.

Cestos, actualiza el objetivo en: 2,5 i.v.

Muebles, actualiza el objetivo en: 3,0 i.v.

Cubas, actualiza el objetivo en: 3,0 i.v.

Bridas, actualiza el objetivo en: 0,5 i.v.

Cambio de unidades refrigerantes: 0,5 i.v.

Carga de gas y comprobación: 4,0 i.v.

Fregaderos: 1,0 i.v.

Productos built-in: 0,5 i.v.

Cada 4 visitas a distribuidores previamente programadas por la delegación, actualiza el objetivo en 1,0 i.v.

2. Cálculo de premio.

a) p1 premio a la productividad:

Parámetros a considerar:

Productividad, es el cociente entre producción realizada, medida en intervenciones válidas y el objetivo asignado al asistente técnico.

el coeficiente de días trabajados cdt., siendo:

$$\text{cdt.} = \frac{\text{número de días trabajados en el mes (días de presencia en la delegación)}}{\text{número de días trabajados en el mes}}$$

Los permisos recogidos en el artículo de licencias del XIV convenio colectivo y en su mismo número de días, no serán afectados por el coeficiente de días trabajados.

La siguiente tabla de valores:

Cantidades brutas p1.

productividad	cuotas en prima euros/mes	cdt.
0 - 94,9	0	1
98 - 97,9	13,32	1
8 - 101,9	17,59	1
102 - 104,9	21,91	1
105 - 107,9	55,17	1
108 - 110,9	68,50	1
111 - 113,9	86,04	1
114 - 115	108,42	1

>115 cada i.v. que sobrepase el 115% se paga a 5,12 euros, cómputo mensual.

La prima por producción vendrá expresada por las fórmulas:

1) Si la productividad < 115.

Prima = pl * cdt.

2) Si la productividad > 115.

Prima = 108,42 * cdt + 5,12 * número de i.v., que sobrepasen el 115 de productividad.

Si debido a la falta de trabajo suficiente fuera imposible al asistente técnico alcanzar un desvío del 115 se le garantiza un incentivo equivalente al que corresponde a dicho desvío.

b) p2 premio por cobros.

El cálculo de la prima por este concepto se efectúa en función de:

La relación de intervención válidas cobradas respecto a las cobrables.

$$\text{r.i.v.c.} = \frac{\text{Número de I. Válidas cobradas}}{\text{Número de I. Válidas cobrables}} \geq 90,85\%$$

Condiciones para cobrar este incentivo:

Si el r.i.v.c. es menor a 0,85 el p2 = 0.

Si pme < 0,85 por 100 el p2 = 0.

El valor de cantidad cobrada en el mes n.

El porcentaje k sobre el valor de la cantidad cobrada, según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado / día	% k
ob > 7,8.	5,8
7,8 ≥ ob ≥ 6,8	6,4
6,8 > ob	7,1

Las primas por cobros se calcula según la fórmula:

$$\text{prima} = \text{r.i.v.c.} * N * \frac{K}{100}$$

c) premio por calidad.

La prima por este concepto se paga mensualmente en función de los siguientes parámetros:

El desvío medio obtenido en el mes por el asistente técnico.

El número de reclamaciones por causas técnicas o defectos técnicos detectados por el jefe de equipo, jefe de cat o jefe de asistencia técnica durante el mes.

El coeficiente de días trabajados cdt.

El coeficiente de desviación kcp determinado por la siguiente tabla:

N.º de reclamaciones técnicas mes

desvío	medio mes	0	1	2	3
100	100	0	0	0	0
102,5	102,49	0,77	0	0	0
107,5	107,49	0,85	0,55	0	0
112,5	112,49	0,93	0,63	0	0
117,5	117,49	1,02	0,72	0	0
122,5	122,49	1,10	0,80	0,50	0
127,5	127,49	1,18	0,88	0,58	0
132,5	132,49	1,27	0,97	0,67	0
137,5	137,49	1,35	1,05	0,75	0
142,5	142,49	1,43	1,13	0,83	0,53
-142,5	-142,5	1,50	1,20	0,90	0,60

La prima será liquidada según la fórmula:

Prima = kcp * 44,12 * cdt.

Incidencias varias en sistema de incentivos

1. Documentación sistema de incentivos: Al asistente técnico se le entregará una copia de todos aquellos documentos en los que haya estampado su firma, excepto las relaciones de intervención, que tendrá a su disposición para su comprobación al sistema de incentivos las realizadas en los dos meses anteriores.

2. Información sistema de incentivos: El asistente técnico podrá recabar cuanta información necesite de su jefe para la confección de un sistema de incentivos, así como serle comunicada cualquier reclamación técnica detectada en el transcurso del mes, quedando nula la reclamación

si no se cumple tal requisito dentro de dicho mes, o dando el margen de diez días en todo caso a partir de dicha reclamación técnica.

3. Coeficiente días trabajados: El coeficiente de días trabajados en el artículo 16 del XIV convenio colectivo, «permisos retribuidos», es i, a efectos del sistema de incentivos.

4. Compensación incentivos vacaciones o baja por enfermedad: la compensación por vacaciones o baja por enfermedad en los sistemas de incentivos se hará teniendo en cuenta el incentivo de los dos meses anteriores, recibiendo la parte proporcional media que le corresponda.

5. Sistema de incentivos frigorista: Al asistente técnico frigorista que trabaje como asistente técnico normal, en ese día se le aplicará el sistema de incentivos normal.

6. Garantía incentivo (115): A aquellos asistentes técnicos que no consigan un desvío del 115 debido al trabajo insuficiente se les garantiza un incentivo mensual de 108,42 euros (pl) más un premio por cobros (p2) según la siguiente tabla:

Objetivo actualizado / día	K %
ob > 7,9	7
7,9 ≥ ob ≥ 6,9	8
6,9 > ob	9

ANEXO II

Retribuciones mínimas brutas anuales con efectos 01.01.08 (2,5%) (euros brutos)

Salario Base anual	Salario base mes	Nivel	Antigüedad anual	Antigüedad mes
15.140,01	1.081,43	1	454,47	32,46
16.782,19	1.198,73	2	499,58	35,68
17.968,34	1.283,45	3	524,14	37,44
18.305,60	1.307,54	4	626,76	44,77
18.577,03	1.326,93	5	794,88	56,78
19.143,46	1.367,39	6	557,07	39,79
20.052,75	1.432,34	7	582,04	41,57
21.031,71	1.502,26	8	947,76	67,70
21.850,18	1.560,73	9	566,14	40,44
22.629,45	1.616,39	10	1.047,26	74,80
24.304,15	1.736,01	11	1.159,63	82,83
27.242,92	1.945,92	12	971,82	69,42
32.106,82	2.293,34	13	1.624,09	116,01

Nota: la diferencia existente en el concepto antigüedad de algunos niveles, responde a la agrupación de los mismos por los convenios colectivos de Alcalá y delegaciones al 1 de enero de 1995.

ANEXO III

Dietas

Categoría-función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
delegado de asist. tec	gastos a justificar			(*)
supervisor asist. tecnica y jefes administrativos	73,78	16,00	14,00	43,78
jefe de grupo	72,00	16,00	14,00	42,00
asistente técnico (resto)	69,52	16,00	14,00	39,52

Desplazamientos al extranjero.
Gastos a justificar.
kilometraje
0,25 €/ kilómetro.
(*) hoteles de tres/cuatro estrellas.

ANEXO IV

Detalle de los niveles

Niveles: Categorías profesionales y puestos de trabajo

Nivel 1: Auxiliares administrativos, de taller, de recambios, de almacén, informáticos, operadores procesos de datos, etc.
Personal «de nuevo ingreso» eventuales, etc.

Nivel 2: Auxiliares nivel -1 (a partir del 7.º mes), oficiales 2.ª administrativos b, telefonista, asistente técnico c) (oficiales 3.º), etc.

Recepción de avisos, trabajos administrativos, usuarios de equipos informáticos, asistentes técnicos de taller y servicio a domicilio, etc.

Nivel 3: Oficial 2.º administrativo a), asistente técnico b) (oficiales 2.ª), almacenero especialista b), auxiliar operaciones, operador de sala, oficial 1.ª administrativo c), etc.

Recepción avisos, atención usuarios, venta y cobro recambios, usuarios equipos informáticos, administración, asistente técnico de taller y servicio a domicilio, etc.

Nivel 4: Almacenero especialista a), programador 2.º b), etc.

Recepcionista, expedidor, manipulador y controlador de almacén, etc.

Nivel 5: Oficial de 1.º administrativo b), técnico organización 2.ª b), programador 1.º b), almacenero, etc.

Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Nivel 6: Asistente técnico a) oficial 1.ª, etc.

Asistentes técnicos servicio a domicilio, administrador controler, etc.

Nivel 7: Oficial 1.º administrativo a, técnico organización 2.ª a), delinante 2.º, programador 1.ª a), inspector, etc.

Control y administración del servicio directo e indirecto, etc.

Nivel 8: Jefe administrativo 2.ª b), técnico de organización 1.ª b), encargado, Analista programador b), etc.

Nivel 9: jefe de grupo, jefe de taller, analista aplicaciones a), etc.

Nivel 10: Jefe organización de 2.ª b, analista aplicaciones b), etc.

Nivel 11: Jefe organización de 1.ª b, jefe de contabilidad, jefe de sección, etc.

Nivel 12: Supervisor asistencia técnica, jefe administrativo 1.ª a), jefe Organización 1.ª a), analista aplicaciones a), jefe sala, etc.

Nivel 13: Jefe planificación y control, jefe departamento, etc.

Niveles

Los niveles señalados son la consecuencia de la agrupación de las diferentes tablas existentes en los convenios colectivos de Alcalá de henares y delegaciones en 1995, por lo que se mantienen vigentes los principios básicos que se tuvieron en cuenta al establecer los mismos.

1.º Puestos se equiparan a la categorías profesionales definidas en la legislación vigente para la clasificación de personal y definición de categorías profesionales y, en su defecto, a las que defina la dirección de la empresa en cada momento para los puestos no previstos en la ley o en colaboración con la comisión de valoración cuando sea de su competencia, excluyendo, en todo caso, los puestos que implican mando, que son de exclusiva competencia de la dirección de la empresa.

2.º Los niveles señalados en la tabla son los mínimos que corresponden a los puestos de trabajo o categorías profesionales enunciados en la misma, en un futuro, sin embargo, la dirección de la empresa podrá, por diversas razones, aplicar niveles superiores. Al trabajador que tenga un nivel determinado no le corresponde automáticamente el puesto de trabajo o categoría profesional previsto en el cuadro para dicho nivel, sino que este puesto de trabajo o categoría profesional puede ser inferior.

3.º El que un puesto de trabajo concreto esté ocupado por un empleado de una categoría o nivel determinados no implica automáticamente que todo empleado que ocupe posteriormente dicho puesto de trabajo deba tener la misma categoría y nivel, pudiendo éstos ser iguales, inferiores o superiores. En todo caso se seguirán los criterios señalados en la legislación vigente para clasificación de personal y definición de categorías profesionales en relación a cada puesto de trabajo.

4.º Las titulaciones profesionales son independientes de las categorías y puestos de trabajo definidos, por lo tanto, no son de aplicación.

5.º Los aumentos de nivel respetarán las percepciones brutas anuales totales que en el momento de la subida de nivel perciba el trabajador, pudiendo ser absorbido el mérito personal hasta su totalidad si la hubiera.

6.º Las categorías no recogidas se encuadrarán en el nivel que por equiparación corresponda.

17673

RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta de conciliación de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Visto el contenido del Acta de Conciliación de fecha 25 de septiembre de 2008 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, recaída en los autos n.º 0000093/2008 seguido por la demanda de la Federación de Servi-