

cuenta el Salario Base Anual de cada empleado situado entre las bandas siguientes:

Salario Base Anual	Capital Asegurado
Entre 6.000,00 y 12.000,00 € .....	6.000,00 €
Entre 12.000,00 y 18.000,00 € .....	12.000,00 €
Entre 18.000,00 y 24.000,00 € .....	18.000,00 €
Entre 24.000,00 y 30.000,00 € .....	24.000,00 €
Entre 30.000,00 y 36.000,00 € .....	30.000,00 €
De 36.000,00 € en adelante .....	36.000,00 €

#### Artículo 37. *Incapacidad Laboral Transitoria.*

37.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, ECA Cert, Certificación, S.A.U., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del Salario Base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

37.2 El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 38. *Seguridad y Salud Laboral.*

38.1 El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que ECA Cert, Certificación, S.A.U. pone a su alcance.

ECA Cert, Certificación, S.A.U. en la denominada «orden de trabajo» que entregará al empleado, hará constar el material entregado para su protección personal, este deberá hacer uso del mismo en la ejecución de su trabajo, de forma obligatoria.

No obstante antes de comenzar los trabajos deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación, que serán de obligado cumplimiento.

#### Disposiciones transitorias

#### Artículo 39. *Concurrencia.*

39.1 El presente convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el art. 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 40. *Garantías Personales.*

40.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

## 2273

*RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, S.C.R.L. (Código de Convenio n.º 9002472), que fue suscrito con fecha 24 de octubre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales de UGT y CSI-CSIF 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, 26 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### CONVENIO COLECTIVO DE HEFAME

#### CAPÍTULO I

#### Aplicación

#### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

La regulación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo será de aplicación en los centros de trabajo que HEFAME tiene abiertos o pueda abrir durante la vigencia del mismo.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

La regulación de las condiciones de trabajo que se contienen en este Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales establecidas entre HEFAME y el personal vinculado a ésta mediante contrato de trabajo.

Quedan excluidas de la aplicación de este Convenio Colectivo las relaciones de prestaciones personales que se establezcan entre HEFAME y aquellas personas en quienes concurra o concurre la cualidad de socios cooperadores de la misma. Igualmente las contraídas por HEFAME con personas dedicadas al ejercicio libre de su profesión.

Queda excluido de la aplicación de este Convenio el cargo de Director General, como personal de alta dirección sujeto al Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El período de vigencia de este Convenio Colectivo será de 4 años, contado desde el 1 de Enero de 2005 hasta el 31 de Diciembre de 2008, independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

No obstante determinadas materias del mismo tendrán un período de vigencia distinto, circunstancia que se reseña expresamente.

Las materias de este Convenio con período de vigencia distinto al general del Convenio o con fecha de finalización expresa finalizarán su vigencia, en todo caso, en la fecha que indica su regulación específica, salvo pacto en contrario.

La vigencia general del presente Convenio Colectivo se prorrogará a su finalización tácitamente, de año en año, a no ser que cualquiera de las partes negociadoras, en la representación que ostentan, comunique su revisión o resolución a la otra parte por escrito con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

Caso de no ser denunciado válidamente, los conceptos retributivos serán incrementados en el mismo porcentaje que haya experimentado el índice de precios al consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística del año inmediato anterior.

#### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio se considera como una unidad integrada por todo su articulado y tablas anexas. Caso que judicialmente se declarase que cualquiera de los mismos vulnerase la legalidad vigente, lesionase gravemente intereses de terceros o se declarase la nulidad del mismo, tal declaración de ilegalidad o nulidad afectaría a todo el Convenio, que se tendría totalmente por ineficaz, debiendo negociar su contenido íntegramente las partes firmantes.

#### Artículo 5. *Comisión de interpretación, seguimiento y control del convenio.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se crea una Comisión Paritaria para la interpretación, seguimiento y control del Convenio.

Esta Comisión estará integrada por cinco miembros de la parte Social de la Comisión Negociadora firmantes del Convenio Colectivo, y cinco miembros de la parte Económica de la Comisión Negociadora, cuyos nombres y apellidos son:

Por la parte económica: Don José Miguel Soler Flores, Vocal del Consejo Rector; don Jean Paul Bouyat Salamanca, Vicepresidente 2.º del Consejo Rector; don Francisco Javier Robador Jordá, Director de RR.HH.; don Antonio Checa de Andrés, Apoderado de la Empresa, y doña Pilar Ballcells Carnevali, Técnico Organización de RR.HH.

La parte social: Estará integrada por tres miembros de UGT y dos miembros del CSI-CSIF como centrales sindicales firmantes del presente Convenio. Tanto los nombres de los titulares de la parte social como los de los respectivos suplentes en esta Comisión se comunicarán a la Empresa en momento posterior a la firma de este Convenio.

Esta Comisión será presidida por aquel de los cinco miembros representantes de la Dirección de la Empresa que ésta designe.

La Dirección y trabajadores de la Empresa, en todos los conflictos individuales y colectivos que surjan, derivados de la aplicación e interpretación del Convenio se someterán a dicha Comisión de Interpretación. Las resoluciones de esta Comisión constituirán trámite preceptivo previo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional. Los plazos para emitir las resoluciones serán de un máximo de cuatro días para asuntos extraordinarios y de diez días para asuntos ordinarios, contados desde que tenga conocimiento del asunto la Comisión.

Caso que la Comisión no llegara a acuerdo en un conflicto de carácter colectivo derivado de la aplicación e interpretación del Convenio, las partes podrán solicitar la mediación en la Dirección General de Trabajo de Madrid, u organismo competente al efecto y/o haciendo uso de las asesorías legales que estimen oportunas.

La presente Comisión del Convenio se reunirá siempre que fuere necesario y lo solicite alguna de las partes.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo tanto técnica como práctica corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes por la normativa vigente.

## CAPÍTULO III

### Del personal

#### Artículo 7. *Clasificación según permanencia.*

El personal de la Empresa se clasificará en atención a su permanencia al servicio de la misma, en la forma siguiente:

- a) Personal con contrato por tiempo indefinido
- b) Personal con contrato de duración determinada, según las modalidades que determinen las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 8. *Clasificación general.*

El personal de la empresa se clasificará, en atención a la función que desempeña, en los siguientes grupos:

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

#### Artículo 9. *Personal técnico titulado.*

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

- a) Titulado de Grado Superior:
  1. Director Comercial.
  2. Coordinador General.
  3. Secretario General.
  5. Director de Proceso de Datos.
  6. Director de Administración.
  7. Adjunto al Director Comercial.
  8. Director Técnico-Director Sucursal.
  9. Director Técnico.
  10. Ayudante al Director Técnico.
  11. Adjunto Servicios Jurídicos.
  12. Médico de Empresa.
  13. Otros titulados de grado superior.
- b) Titulado de Grado Medio:
  1. Enfermero de Empresa.
  2. Otros titulados de Grado Medio.

#### Artículo 10. *Personal mercantil propiamente dicho.*

1. Jefe de Compras.
2. Adjunto Director Técnico-Director Sucursal.
3. Jefe de Almacén Central.
4. Jefe Almacén A.
5. Jefe Almacén B.
6. Jefe de Sección.
7. Visitador Jefe.
8. Visitador General.
9. Visitador.
10. Dependiente.
11. Ayudante.

#### Artículo 11. *Personal Administrativo Técnico y personal Administrativo propiamente dicho.*

- a) Personal Administrativo Técnico:
  1. Jefe de Administración de Proveedores.
  2. Jefe de Sección Administrativa.
  3. Gestor Socios.
  5. Cajero.
  6. Secretario de Dirección.
- b) Personal Administrativo propiamente dicho:
  1. Administrativo.
  2. Auxiliar Administrativo.

#### Artículo 12. *Personal de Proceso de Datos.*

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

1. Analista.
2. Analista Programador.
3. Programador senior.
4. Programador junior.
5. Técnico de sistemas.
6. Ayudante del Técnico de Sistemas.
7. Técnico de Comunicaciones.
8. Jefe Operador de Consola.
9. Operadores.

#### Artículo 13. *Personal de servicios y actividades auxiliares.*

A este grupo corresponden las siguientes categorías:

4. Personal de Limpieza.
5. Jefe de Mantenimiento.
6. Operador de Mantenimiento.
7. Ayudante de Mantenimiento.
8. Conductor-Repardidor.
9. Jefe de Seguridad y Prevención.

#### Artículo 14. *Clasificación categorías.*

La clasificación de categorías consignada en este convenio colectivo es meramente enunciativa y no supone la necesidad de tener personal que ostente dichas categorías, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

#### Artículo 15. *Ascensos.*

El acceso a cualquier puesto de trabajo considerado como mando intermedio será de competencia exclusiva de la Dirección.

Los trabajadores de las categorías de Ayudante de Almacén, Auxiliar Administrativo y Ayudante de Mantenimiento ascenderán a la categoría de Dependiente, Administrativo y Operador de Mantenimiento, respectivamente, al cumplir 2 años de antigüedad en la Empresa reconocida en Nómina, con efectos económicos y profesionales a partir del mes siguiente inmediato a la fecha en que cumpla los dos años de antigüedad reconocida en la Empresa.

## CAPÍTULO IV

### Jornada, descanso y vacaciones

#### Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

Dentro del expresado cómputo semanal de trabajo efectivo se considerarán incluidos los veinticinco minutos diarios para bocadillo de las jornadas continuadas, así como los quince minutos diarios para bocadillo de las jornadas partidas.

La Empresa, observando las disposiciones legales sobre la materia, podrá establecer régimen de jornada intensiva de trabajo en todos o algunos de sus establecimientos y dentro de ellos en todas o algunas secciones o dependencias, atendidas las exigencias de organización del trabajo, pedidos a suministrar o similares. Los trabajadores afectados por la modalidad de la jornada establecida observarán el horario que la misma determine.

La liberalización y ampliación de horarios de apertura de las oficinas de farmacia en domingos y festivos y la ineludible vocación de servicio y orientación al cliente de las empresas de distribución farmacéutica, en un sector comercial cada vez más competitivo, han generado la necesidad de que la Empresa establezca turnos de horas de guardia.

Las horas de guardia son las realizadas los domingos y festivos por los trabajadores de la Empresa en los distintos centros de trabajo con el objetivo y finalidad de dar servicio y suministrar productos de la Empresa a las oficinas de farmacia o a los distintos centros de la Empresa que en dichas fechas estén abiertos. La realización de las horas de guardia, en todo caso, respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

La realización de las horas de guardia, siempre de acuerdo con los criterios de necesidades productivas, organizativas y de servicio decididos por la Empresa, será voluntaria para el personal de cada centro de trabajo. Para los centros de trabajo donde se vienen realizando horas de guardia en domingos y/o festivos, en caso de que no exista personal voluntario suficiente para la ejecución del servicio de guardia dentro del marco horario comprendido entre las 6,30 horas y las 15,30 horas de cada domingo o festivo, la empresa podrá exigir a los trabajadores del centro de trabajo el cumplimiento del servicio de guardia, adoptando las medidas que considere oportunas, comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores en cada centro.

Desde la vigencia del presente Convenio Colectivo quedan derogados los acuerdos individuales suscritos entre Empresa y trabajadores sobre actividad-disponibilidad de domingos y festivos.

En cuanto a la compensación de las horas de guardia se estará a lo dispuesto en el artículo 18.h de este Convenio Colectivo: Conceptos retributivos. Horas extraordinarias y horas de guardia.

Dado que la Empresa ha establecido en el centro de Santomera un turno de trabajo de lunes a viernes que comprende la noche, su definición y compensación se ajustará a lo dispuesto en el artículo correspondiente del presente Convenio Colectivo. Para los trabajadores que realizan este turno de trabajo, las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre se consideran como no laborales y no recuperables.

#### Artículo 17. Vacaciones.

Las fiestas de carácter nacional afectarán a todos los centros de trabajo de la Empresa, mientras que las oficiales de carácter autonómico o local sólo las disfrutará el centro de trabajo enclavado en esa Comunidad Autónoma o localidad. No obstante, los trabajadores pertenecientes al centro de trabajo de Santomera asumen a todos los efectos las fiestas laborales locales del término de Murcia.

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de las vacaciones retribuidas de treinta y un días naturales al año, que serán disfrutadas de forma ininterrumpida durante los meses de Julio, Agosto y Septiembre, con carácter rotativo, salvo pactos individuales o permutas entre los trabajadores autorizadas por la Empresa.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del año natural, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones correspondientes al número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

La confección del calendario anual de vacaciones se hará por la Dirección o persona que ésta designe y el Comité de Empresa o Delegados de Personal de cada centro de trabajo y será de obligado cumplimiento para todo el personal.

El calendario estará acabado el 31 de marzo de cada año.

Cada trabajador disfrutará de 4 días laborables de asuntos propios por año natural, a disfrutar dentro del mismo. De estos 4 días laborables se podrán disfrutar por este concepto todos, de forma continuada o por separado. Asimismo para el disfrute de cualesquiera de los 4 días laborables de asuntos propios se excluye el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año. En cada centro de trabajo se solicitará al Director Técnico-Director de Sucursal dichos días con la antelación suficiente al inicio previsto por el trabajador. En cada centro de trabajo, para el disfrute de los días de asuntos propios se establece la relación de que por cada 20 trabajadores o fracción de 20, podrá un trabajador disfrutar los 4 días laborables de asuntos propios o cualesquiera de ellos, de forma simultánea con otro trabajador del mismo centro de trabajo, sin perjuicio del servicio.

## CAPÍTULO V

### Retribuciones

#### Artículo 18. Conceptos retributivos.

El sistema de retribución de HEFAME comprende los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Plus convenio.
- c) Complemento personal.
- d) Complemento de permanencia.
- e) Plus de asistencia.
- f) Plus de desempeño-responsabilidad.
- g) Plus de actividad-nocturnidad.
- h) Horas extraordinarias y horas de guardia.
- i) Beneficios asistenciales y suplidos.
- j) Plus de actividad (movilidad-productividad), según acuerdo de 14 enero 2003.

a) El Salario base del personal afectado por este Convenio, para cada categoría y nivel profesional es el estipulado en la columna primera de la tabla salarial que se adjunta como anexo I de este Convenio.

b) El plus convenio tendrá la cuantía que se determina en la columna segunda de la tabla salarial, para cada categoría y nivel profesional. Este plus queda sujeto a cotización al Régimen General de la Seguridad Social y Accidentes de Trabajo.

c) El complemento personal se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el artículo siguiente.

d) Complemento de permanencia: Es el importe percibido por los trabajadores de la Empresa adscritos al grupo de cotización a la Seguridad Social que agrupa a Ingenieros y Licenciados y personal de Alta Dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del E.T. a 28 de febrero de 1997 en concepto de antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría, y que siguen percibiendo en esa precisa cuantía, que ha quedado congelada de futuro. Dicho complemento forma parte de las pagas extraordinarias de verano y navidad así como de la participación en beneficios regulada en este Convenio.

e) Plus de asistencia: Para estimular la asistencia al trabajo y evitar en todo lo posible el absentismo laboral, el trabajador que durante cada mes natural completo no falte al trabajo, excepto por vacaciones, disfrute de los días de asuntos propios, permiso oficial, período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo, intervención quirúrgica derivada de accidente laboral o no laboral, intervención quirúrgica derivada de enfermedad (profesional o común), será compensado por la empresa con un plus de asistencia por importe de 34,38 euros brutos mensuales para los años 2005 y 2006; que se devengará cada mes natural y se abonará en el recibo de salarios del trabajador correspondiente al mes siguiente al de su devengo. Se abonará, en su caso, en doce mensualidades exclusivamente.

El Plus de asistencia no será de aplicación a aquellos trabajadores de la plantilla adscritos al grupo de cotización a la Seguridad Social que agrupe a Ingenieros y Licenciados y Personal de Dirección.

f) El plus de desempeño-responsabilidad, se abonará en doce mensualidades exclusivamente.

g) Plus de actividad-nocturnidad: Dado que HEFAME ha establecido en el Centro de Trabajo de Santomera un turno de trabajo nocturno de lunes a viernes en los términos definidos en el párrafo 1.º del artículo 36.1 E.T.; el personal que realice el mismo devengará mensualmente un 30% (treinta por ciento) del salario base de la categoría profesional del Convenio Colectivo vigente que ostente cada trabajador en concepto de plus de actividad nocturnidad.

El plus de actividad-nocturnidad compensará la actividad laboral del personal afectado en el turno/horario establecido mientras el mismo se realice efectivamente en los términos expuestos por cada trabajador concreto.

La Empresa facilitará la adscripción a un turno de trabajo diurno en el almacén del Centro de Trabajo de Santomera a los trabajadores nocturnos del almacén de dicho Centro de Trabajo que lo soliciten, de forma que en la medida de lo posible, los puestos fijos diurnos declarados vacantes por la Empresa en el almacén del Centro de Trabajo de Santomera se cubran con trabajadores fijos nocturnos del almacén de dicho Centro de Trabajo, siempre que se cumplan simultáneamente los siguientes requisitos:

a. Que exista vacante de puesto fijo en la escala o grupo profesional correspondiente al solicitante declarada por la Empresa en un turno diurno del almacén del Centro de Santomera.

b. Que el solicitante lleve como mínimo cuatro años en el turno nocturno, posea la cualificación profesional necesaria a juicio de la Empresa para ejercer el puesto declarado vacante, para lo que caso de ser necesario, ésta convocará las pruebas técnicas objetivas pertinentes con partici-

pación del Comité de Empresa; y acepte de forma pura y simple la jornada, horario y turno diurno que la Empresa le asigne en el almacén del Centro de Santomera.

Caso de concurrencia de candidatos, que cumplan con lo establecido en el párrafo anterior, el Comité de Empresa por mayoría, decidirá qué trabajador concreto pasa a ocupar la vacante declarada por la Empresa en el turno diurno del almacén del Centro de Santomera.

Se entiende que el plus de nocturnidad es un plus de puesto de trabajo, por naturaleza no consolidable, estableciéndose exclusivamente en atención a las circunstancias expuestas, en que se desarrolla la actividad laboral del personal afectado.

El plus de actividad-nocturnidad se devengará en las pagas extraordinarias de verano y Navidad y en la de participación en beneficios.

h) Horas extraordinarias y horas de guardia. Las horas extraordinarias, según Ley y costumbre en la Empresa.

Las horas de guardia, en cuanto a su naturaleza, carácter y contenido, vienen reguladas en el artículo 16 de este Convenio Colectivo.

En cuanto a su compensación, desde la firma de este Convenio Colectivo y durante el período de vigencia general del mismo, será:

Con carácter general: 20 euros brutos/hora de guardia

Las horas de guardia realizadas en diciembre, enero y fiestas locales y autonómicas de cada centro: 23 euros brutos/hora de guardia.

Se respetará de futuro, como garantía «ad personam», la retribución de las horas de guardia como horas extraordinarias festivas, para aquellos trabajadores que a la firma de este Convenio las perciban por encima de los valores brutos de hora de guardia citados, en cada caso, y ello, por la mayor vinculación y experiencia en el desarrollo del servicio.

Con la vigencia de este Convenio Colectivo quedan derogados automáticamente los acuerdos individuales sobre Plus de Actividad-disponibilidad de domingos y festivos.

i) Los beneficios asistenciales y suplidos tendrán la cuantía que se indica en la misma tabla. Se concede este plus a los trabajadores de la Empresa y será de 12 mensualidades.

j) El plus de actividad (movilidad-productividad) de sábados en Santomera se percibirá por el trabajador única y exclusivamente por sábado efectivamente realizado, en los términos del Acuerdo de 14 de enero de 2003. El importe bruto para los años 2005 y 2006 será de 62,46 euros por sábado efectivamente realizado.

#### Artículo 19. *Complemento personal.*

El complemento personal establecido en el artículo 19.c) del presente Convenio Colectivo está formado por distintos apartados a modo meramente enunciativo en razón al origen y procedencia de los mismos, disfrutando cada una de ellas y el total resultante, del mismo tratamiento jurídico retributivo señalado.

El complemento personal es de devengo y percepción mensual, disfrutándose a título exclusivamente personal. Este complemento está sujeto a cotización a Régimen General de la Seguridad Social y Accidente de Trabajo. El complemento personal conceptualmente disfruta del mismo tratamiento fiscal y de Seguridad Social que el plus convenio. El complemento personal formará parte de las pagas extraordinarias de verano y Navidad, así como de la de participación en beneficios reguladas en el presente Convenio.

Los apartados son:

I. El importe del Plus Convenio de las categorías y niveles suprimidos de Dependiente Mayor, Oficial Mayor, Receptor Mayor, Perforista Mayor, Dependiente de Primera, Oficial Primera Administrativo, Receptor de Primera, Perforista de Primera, Operador de Primera, Telefonista, Recepcionista, Secretaria, Oficial Primera de Mantenimiento y Repartidor Mecanizado de Primera, percibido por el trabajador a 1 de Enero de 1.997 o, en su caso, de haberlo, el importe restante del mismo, una vez trasladado a Salario Base la parte de aquél necesaria para igualar el Salario Base de las categorías y niveles suprimidos de Dependiente de Segunda, Oficial Administrativo de Segunda, Receptor de Segunda, Perforista de Segunda, Operador de Segunda, Repartidor Mecanizado de Segunda, Repartidor Motorizado y Oficial de Mantenimiento de Segunda.

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del plus convenio que tenga establecida la categoría y nivel profesional a la que fuera ascendido, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

II. El importe del llamado «más plus convenio» disfrutado por el trabajador perteneciente a cualesquiera de las categorías y niveles suprimidos y disfrutado a título personal a 1 de enero de 1997.

III. El importe de la diferencia entre el salario base de las categorías y niveles suprimidos de Dependiente Mayor, Oficial Mayor Administrativo, Receptor Mayor y Perforista Mayor a 1 de enero de 1997 y el salario base de las categorías profesionales de Dependiente y Administrativo que

las sustituyen respectivamente en el presente Convenio Colectivo, y que asciende para los años 2005 y 2006 a 33,34 euros brutos mensuales.

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del salario base que tenga establecida la categoría y nivel profesional a la que fuera ascendido, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

IV. El importe de la extinguida diferencia de categoría en los términos establecidos en el anexo II del presente Convenio Colectivo para los años 2005 y 2006.

El importe que perciba el trabajador por este concepto será absorbido y compensado con el importe del salario base que tenga establecida la categoría y nivel profesional a la que fuese ascendido, conforme a la tabla salarial vigente en cada momento.

V. El importe para el año 1997 de 2.121 Ptas. (12,75 euros) brutas mensuales con efectos desde el día 1 de marzo de 1997 para los trabajadores que reúnan todas las condiciones siguientes:

a. Que a la firma del presente Convenio ostenten cualesquiera de las categorías, ahora suprimidas, de: Aprendiz, Ayudante o Auxiliar en la Escala Mercantil; Auxiliar Administrativo en la Escala Administrativa y Ayudante de Oficio en la Escala de Mantenimiento.

b. Tengan fecha de antigüedad en la Empresa anterior o igual al 31 de diciembre de 1996.

c. No hayan percibido a 31.01.97 cantidad alguna por concepto de antigüedad en la empresa, antigüedad en la categoría ni de la extinguida diferencia de categoría.

Para el año 1998 el importe será de 4.242 Ptas. (25,49 euros) brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31.12.97 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para el año 1999 el importe será de 6.363 Ptas. (38,24 euros) brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31.12.98 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para el año 2000 el importe será de 8.484 Ptas. (50,99 euros) brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31.12.99 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para el año 2001 el importe será de 10.605 Ptas. (63,74 euros) brutas mensuales más el incremento del IPC resultante a 31.12.2000 o el incremento retributivo que se pudiera pactar en Convenio para dicho año.

Para los años 2005 y 2006 el importe de este apartado V del complemento personal es de 76,59 euros brutos mensuales.

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que esta partida del complemento personal supone una mejora económica que pretende compensar el no devengo y percepción de los complementos de antigüedad en la empresa, antigüedad en la categoría y extinguida diferencia de categoría.

VI. Cualquier importe percibido por el trabajador a título exclusivamente personal y que no esté incluido en ningún otro apartado de este concepto salarial y que reciba la denominación de complemento personal.

VII. Complemento de extinción de antigüedad que perciben los trabajadores que a 31 de diciembre de 1998 venían percibiendo el Complemento de Antigüedad (en la Empresa y/o en la categoría) y que fue suprimido el 1 de enero de 1999 y convertido en un complemento personal (apartado VII del complemento personal: Complemento de extinción de antigüedad).

Para los trabajadores que perciben este Complemento de Extinción de Antigüedad, el incremento que para el año 2007 y 2008, respectivamente se aplique sobre el B.A.S. será el incremento salarial del Convenio por un lado, y el 60 por 100 del incremento salarial del Convenio por otro, trasladándose cada una de las cantidades de incremento resultantes, respectivamente al salario base una vez incrementado éste, y al apartado VII del complemento personal (complemento de extinción de antigüedad) una vez incrementado éste por el incremento salarial del Convenio que se pacte.

VIII. Complemento de Compensación Antigüedad < 60 por 100: Los trabajadores relacionados en el apartado anterior, esto es, que a 31 de Diciembre de 1998 venían percibiendo el complemento de antigüedad (en la Empresa y/o en la Categoría), pero que a esa fecha no hubieran consolidado la cuantía del 60 por 100 de salario base de su categoría profesional vigente por la suma de los conceptos de antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría, serán compensados en atención al tramo porcentual de adquisición del complemento de antigüedad (en la empresa y en la categoría) que tuvieran consolidado a 31 de diciembre de 1998 en las siguientes cuantías brutas mensuales para los años 2005 y 2006:

Desde el 1 al 15 por 100: 74,32 euros.

Desde el 16 al 30 por 100: 55,75 euros.

Desde el 31 al 45 por 100: 37,15 euros.

Desde el 46 al 59 por 100: 18,58 euros.

Tales importes revestirán la naturaleza jurídico-retributiva de Complemento Personal, sirviendo de compensación por el no devengo y percep-

ción de Complementos de Antigüedad en la Empresa y de Antigüedad en la Categoría.

A partir, por tanto, del 31 de diciembre de 1998 no se seguirán incrementando tramos de antigüedad, suprimiéndose toda referencia a ésta en los distintos artículos del vigente Convenio.

IX. Hefame ha venido abonando anualmente, en los términos establecidos en el clausulado del Acuerdo de 13 de febrero de 1996 a cada trabajador que formaba parte de la misma el 13 de febrero de 1996, según relación individualizada de trabajadores que acompaña al citado Acuerdo de 13 de febrero de 1996 como anexo inseparable, una cantidad bruta de forma lineal, pagadera por partes iguales en los recibos de salarios de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre en compensación por la Extinción del Fondo de Atenciones Sociales existente en su día en la Empresa, y que quedó suprimido.

Hefame, a partir de 1 de enero de 2001, abonará en concepto de Complemento Personal (apartado IX del mismo) la cantidad bruta mensual de 7.915 Ptas. (47,57 euros) a los trabajadores de su plantilla (excluidos aquellos adscritos al grupo de cotización a la Seguridad Social que agrupe a Ingenieros y Licenciados y personal de Dirección) que tengan una fecha de antigüedad en la Empresa reconocida anterior o igual a 13 de febrero de 1996. Este apartado IX del Complemento Personal es una garantía «ad personam» que disfrutarán exclusivamente los referidos trabajadores de la Empresa a título personal y que viene a compensar la extinción del Fondo de Atenciones Sociales citado, derogando esta regulación cualquier otra existente con anterioridad sobre la naturaleza, forma y alcance de esta prestación.

El importe para los años 2005 y 2006 de este apartado IX del Complemento Personal será de 54,44 euros brutos mensuales.

X. Asimismo Hefame, a partir de 1 de enero de 2001 abonará en concepto de Complemento Personal (apartado X del mismo) la cantidad bruta mensual de 3.300 Ptas. (19,83 euros) a los trabajadores de su plantilla (excluidos aquéllos adscritos al Grupo de Cotización a la Seguridad Social que agrupe a Ingenieros, Licenciados y Personal de Dirección) que tengan una fecha de antigüedad en la empresa posterior a 13 de febrero de 1996 y anterior o igual a 31 de Diciembre de 2.000. Este apartado X del Complemento Personal es una garantía «ad personam» que disfrutarán exclusivamente los referidos trabajadores de la Empresa a título personal y que viene a compensar la extinción del Fondo de Atenciones Sociales suprimido en su día, derogando esta regulación cualquier otra existente con anterioridad sobre la naturaleza, forma y alcance de esta prestación.

El importe para los años 2005 y 2006 de este apartado X del Complemento Personal será de 22,69 euros brutos mensuales.

XI. Se establece como apartado XI del Complemento Personal un concepto de «Ayuda al Transporte» a los trabajadores de la Empresa que con fecha de antigüedad reconocida anterior o igual al 31-12-2000 no perciban complemento, subvención o indemnización alguna por desplazamiento, traslado, gasto de carburante, gasolina, etc., excluido el personal adscrito al Grupo de Cotización a la Seguridad Social que agrupe a Ingenieros, Licenciados y Personal de Dirección, así como el personal que ostente las categorías profesionales de Visitador Jefe, Visitador General y Visitador.

El importe de este apartado del Complemento Personal será durante los años 2005 y 2006 de 26,40 euros brutos mensuales.

Con el abono de este concepto de «Ayuda al Transporte» que disfrutarán exclusivamente los referidos trabajadores de la Empresa a título personal, como una garantía «ad personam», la Empresa y los representantes legales de los trabajadores entienden compensado y saldado completamente de futuro cualquier desajuste que por este concepto o similar haya podido producirse con anterioridad.

#### Artículo 20. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán cada una de ellas en la cuantía correspondiente a una mensualidad de todos los conceptos cotizables (salario base, plus convenio, complemento personal, complemento de permanencia, plus de residencia, plus de nocturnidad, títulos, idiomas).

La gratificación extraordinaria de verano se abonará el 30 de junio y la de Navidad el 20 de diciembre de cada año.

#### Artículo 21. *Participación en beneficios.*

En concepto de participación en beneficios se abonará a los trabajadores de la Empresa una paga anual, equivalente a la doceava parte de los emolumentos brutos devengados por el trabajador en el año inmediato anterior, de los siguientes conceptos: salario base, plus de residencia, plus convenio, complemento personal, complemento de permanencia, plus de nocturnidad, títulos, idiomas, horas extraordinarias, horas de guardia, horas de inventario, gratificación de permanencia y atrasos.

#### Artículo 22. *Gratificación de permanencia.*

Se establece una Gratificación de Permanencia en la Empresa que consistirá en una paga bruta equivalente al triple del líquido a percibir mensual, esto es, el total percepciones mensual menos los descuentos del trabajador por ingresos o retenciones a cuenta del IRPF y la cuota de la Seguridad Social, de los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Complemento de Permanencia, Plus de Desempeño-Responsabilidad, Plus de Actividad-Nocturnidad, Plus de Residencia, Títulos, Idiomas, Valor en Especie y B.A.S en el mes en que cumple el trabajador 25 años de servicio, más la cantidad de 450,76 euros.

Para computar los años de permanencia en la Empresa se tendrá en cuenta el período de prueba, no así los de Excedencia Voluntaria.

La Gratificación de Permanencia en la Empresa no servirá para compensar, y será abonada con independencia de la posible absorción de otras mejoras que por la promulgación de disposiciones legales fueran establecidas.

#### Artículo 23. *Dietas y kilometraje.*

El trabajador que deba desplazarse por orden de la empresa desde su centro habitual de trabajo a otro lugar, será abonado por la empresa, si decidiese usar su propio medio de transporte en la cantidad de 0,21 euros por kilómetro que recorra.

Las partes revisarán al alza o a la baja, durante la vigencia del presente convenio, el importe por kilómetro recorrido establecido en el párrafo anterior, atendiendo a las fluctuaciones que experimente el precio de los carburantes en el periodo de vigencia de este convenio.

Durante el período de vigencia general de este Convenio la compensación por dietas completas y medias dietas serán por los importes establecidos en los párrafos siguientes.

El trabajador que fuese desplazado a otro centro de trabajo distinto del suyo, que le impida volver a pernoctar a su domicilio, será compensado con una dieta diaria completa cuya cuantía será de 60 euros.

La dieta diaria completa incluye además de los gastos de pernocta, el importe de la media dieta diaria por gastos de manutención.

Cuando el trabajador pernocte en su domicilio tendrá derecho a media dieta que le compense por los gastos de manutención y cuya cuantía diaria será de 27 euros. La media dieta diaria incluye los gastos de manutención por desayuno, comida y cena.

Se considerarán desplazamientos a los efectos del devengo de los conceptos kilometraje y dietas, los realizados por los miembros del banco social de la comisión negociadora del Convenio Colectivo para celebrar reuniones oficiales de negociación con la empresa.

#### Artículo 24. *Indemnización por traslado a Santomera.*

Hefame abonará anualmente en los términos establecidos en el clausulado del Acuerdo de 13 de febrero de 1996, a cada trabajador fijo de plantilla o vinculado temporalmente a la plantilla de la Empresa el 13 de febrero de 1996, de acuerdo con la relación individualizada de trabajadores que como anexo inseparable acompaña a dicho acuerdo, pertenecientes a la referida fecha a los Centros de Trabajo de Murcia y Molina de Segura la cantidad bruta de 137.000 Ptas. (823,39 euros) para el año 2001, pagaderas por partes iguales en los recibos de salarios de cada mes natural (12 meses) en concepto de Indemnización por traslado al Centro de Santomera del personal adscrito a los Centros de Murcia y Molina de Segura.

La cantidad bruta anual para los años 2005 y 2006, en concepto de Indemnización por traslado al Centro de Santomera del personal adscrito en su día, en los términos del párrafo anterior, a los centros de Murcia y Molina de Segura, será de 942,12 euros.

Hefame se reserva la cantidad anual de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos de euro (15.025,30 euros), en los términos establecidos en el clausulado del Acuerdo de 13 de febrero de 1996 para sufragar el gasto de desplazamiento anual al Centro de Santomera de los trabajadores pertenecientes al Centro de Lorca el 13 de febrero de 1996, de acuerdo con la relación individualizada de trabajadores que acompaña al tantas veces citado acuerdo, y que han optado por la utilización de un medio de desplazamiento colectivo establecido por la Empresa.

#### Artículo 25. *Revalorización salarial.*

Las tablas salariales contenidas en los anexos I, II y III de este Convenio serán de aplicación durante los años 2005 y 2006.

Durante el resto de los años de vigencia general del presente Convenio, esto es durante 2007 y 2008, las retribuciones salariales se revalorizarán en los siguientes términos:

Para el año 2007: las tablas salariales del 2006 se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2006 el Índice de Precios al

Consumo a nivel nacional y una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística.

Los conceptos salariales sobre los que se aplicará el incremento que resulte para el año 2007, de acuerdo con el párrafo anterior, son: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Plus de Actividad (Desempeño-Responsabilidad-Disponibilidad), BAS, Plus de Residencia, Plus de asistencia, títulos, idiomas, Indemnización traslado a Santomera y el Plus de Actividad (Movilidad-Productividad) de sábados en Santomera.

Asimismo, con efectos a 1 de enero de 2007 se convertirá el importe mensual de 62 euros brutos del concepto de «Gratificación Voluntaria» regulado en el Acuerdo de 7 de abril de 1999 en Salario Base para todos los trabajadores que a 1 de enero de 2007 vinieran percibiendo el mismo por tener derecho a su abono, quedando extinguido de futuro a todos los efectos.

Asimismo con efectos a 1 de enero de 2007 les será absorbido el importe mensual de 62 euros brutos de las percepciones que vinieran obteniendo en concepto de «Comisiones NB» o/e «Incentivos» a aquellos trabajadores que los vinieran percibiendo a esa fecha y que por dicho motivo no vinieran percibiendo el citado concepto de «Gratificación Voluntaria», convirtiéndolo igualmente y a los mismos efectos en Salario Base desde el 1 de enero de 2007.

En todos los casos, el importe de 62 euros brutos mensuales que pasa a formar parte del Salario Base con efectos a 1 de enero de 2007 se incrementará en el IPC Nacional resultante a 31-12-06 una vez facilitado por el INE.

El Incremento que para el año 2007 pudieran experimentar las tablas salariales como consecuencia de la revalorización salarial pactada para ese año, contempla que el Incremento sobre el B.A.S. se trasladará a Salario Base una vez incrementado este.

Para el año 2008: las tablas salariales del 2007 se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente en el año 2007 el Índice de Precios al Consumo a nivel Nacional y una vez facilitado por el Instituto Nacional de Estadística.

Los conceptos salariales sobre los que se aplicará el incremento que resulte para el año 2008, de acuerdo con el párrafo anterior, serán los mismos que se relacionan en este artículo para aplicar el incremento para el año 2007.

A partir del 1 de enero de 2008 el importe de los Beneficios Asistenciales y Suplidos (BAS), en la cuantía que se indique en la tabla salarial de 2007 incrementada en el IPC resultante a 31-12-07 a Nivel Nacional según el I.N.E., se convertirá a Salario Base, ya revalorizado para 2008, para cada categoría y nivel profesional del personal afectado por este Convenio Colectivo.

Con la conversión a Salario Base del Concepto Beneficios Asistenciales y Suplidos a partir de 1 de enero de 2008, queda extinguido el mismo de futuro a todos los efectos.

#### Artículo 26. *Jubilación.*

La jubilación de los empleados de Hefame será obligatoria a los 65 años, siempre y cuando tengan derecho a percibir la pensión máxima de jubilación proveniente del Régimen General de la Seguridad Social.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con antigüedad al menos de 15 años de permanencia en la Empresa, y en concepto de indemnización al cesar definitivamente por jubilación anticipada con carácter voluntaria percibirán las siguientes cantidades:

Por jubilación anticipada voluntaria:

Tres anualidades si se produce a los 60 años.

Dos anualidades y media si se produce a los 61 años.

Dos anualidades si se produce a los 62 años.

Una anualidad si se produce a los 63 años.

Asimismo a los trabajadores que tengan cumplida la edad de 64 años y acuerden con la empresa jubilarse anticipada y voluntariamente les será de aplicación el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Se entiende por anualidad la totalidad del sueldo base, antigüedad, plus convenio, complemento personal, complemento de permanencia, BAS y pagas extraordinarias de verano y navidad, percibidos durante el último año natural, con exclusión de cualquier otra percepción que con carácter extraordinario hubiera devengado el trabajador en dicho periodo.

Podrán acogerse un máximo de tres trabajadores por año, atendándose las solicitudes por orden de antigüedad en la Empresa, de los solicitantes. Para surtir dichos efectos, las peticiones deberán presentarse en la Secretaría General el mes de diciembre del año natural anterior a aquél en que se solicite la jubilación, que estudiará las peticiones y dictaminará si es posible llevar a cabo dichas prejubilaciones.

## CAPÍTULO VI

### Estabilidad en el empleo

#### Artículo 27. *Estabilidad en el empleo.*

La Empresa se compromete hasta 31-12-2008 a no proceder a la extinción de contratos de trabajo fijos existentes a 31-12-2004 a tenor de lo dispuesto en el artículo 51 E.T. para el supuesto de que se produjese la venta, absorción o fusión de la Empresa con otro grupo empresarial o entidad de cualquier tipo.

Asimismo y en relación a posibles extinciones de trabajo de carácter individual, antes de que pudiera darse la extinción de cualquier contrato fijo al amparo de lo establecido en el artículo 52.b) del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa se compromete a reubicar al trabajador en otro puesto de trabajo alternativo y adecuado donde pueda realizar su trabajo conforme a un rendimiento normal. La Dirección de la Empresa podrá en todo caso permutar puestos de trabajo a este fin, viniendo el afectado obligado a adscribirse al nuevo puesto de trabajo asignado.

El contenido de este artículo tendrá vigencia hasta el 31-12-2008.

#### Artículo 28. *Anticipos y préstamos.*

Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y que les sea otorgado un anticipo de tres veces y media el total percepciones mensual de los siguientes conceptos retributivos: Salario Base, Plus Convenio, Complemento Personal, Complemento de Permanencia, Plus de Residencia, Plus de Desempeño-Responsabilidad, Plus de Actividad-Nocturnidad, Títulos, Idiomas, Valor en Especie y B.A.S.; con la obligación de reintegro a la Empresa en veintiséis meses (26) a partir de su concesión. Estos anticipos no causarán interés.

La Empresa concederá préstamos a los trabajadores que lo soliciten en una cuantía de hasta novecientos un euros con cincuenta y dos céntimos de euro (901,52 euros), estableciéndose como tope máximo por parte de la Empresa la cantidad de sesenta mil ciento un euros con veintidós céntimos de euro (60.101,21 euros) en los préstamos. Dichos préstamos no causarán interés. Este préstamo tendrá que ser reintegrado a la Empresa en veinte meses (20) a partir de su concesión.

#### Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

Se entregará a los trabajadores, excluidos los de administración, dos pantalones: uno de verano y otro de invierno, dos camisas: una de manga larga y otra de manga corta, una cazadora. A los trabajadores que lo precisen de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se les facilitará calzado de seguridad. La ropa será de calidad suficiente para el desarrollo seguro e higiénico del trabajo. La calidad de las prendas será fijada de acuerdo con el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el último trimestre de cada año. El uso de la ropa de trabajo será obligatorio.

El personal que preste sus servicios en las categorías de Operador de Mantenimiento y Ayudante de Mantenimiento recibirá dos pares de zapatos de seguridad adecuados, cuatro pantalones (verano-invierno), dos cazadoras de invierno, tres camisas de manga corta y dos camisas de manga larga.

Las prendas serán entregadas por la Empresa a lo largo del último trimestre de cada año natural.

En estas prendas deberá figurar en sitio visible el anagrama de la empresa, y se usarán únicamente en las labores diarias de trabajo, obligándose al trabajador a la limpieza semanal y conservación de las mismas.

La empresa entregará un vale al resto de trabajadores para retirar un modelo de zapatillas en un comercio determinado, pudiendo el trabajador en este comercio mejorarlo.

## CAPÍTULO VIII

### Permisos y excedencias

#### Artículo 30. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

15 días naturales en caso de matrimonio.

5 días laborables por defunción del cónyuge o hijos, contados desde la fecha del hecho causante. Cuando el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral del trabajador en ese día laborable, el disfrute de este permiso se computará a partir del día laborable siguiente.

3 días laborables en los casos de nacimiento de hijo, contados desde la fecha del hecho causante. Cuando el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral del trabajador en ese día laborable, el disfrute de este permiso se computará a partir del día laborable siguiente.

2 días laborables por enfermedad grave del conyuge o hijos. Cuando el hecho causante se produzca una vez finalizada la jornada laboral del trabajador en ese día laborable, el disfrute de este permiso se computará a partir del día laborable siguiente.

2 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir padres, padres políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos.

Cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

1 día natural por fallecimiento de tío o sobrino carnal.

1 día natural por matrimonio de hijos.

1 día natural por traslado de domicilio habitual si es en el mismo término municipal. 2 días si es fuera del término municipal.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica si la hubiera.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

#### Artículo 31. *Excedencias.*

Se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IX

#### Seguridad, higiene y salud laboral

#### Artículo 32. *Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a toda la normativa de desarrollo de la misma una vez entre en vigor.

#### Artículo 33. *Reconocimientos médicos: De ingreso y periódicos.*

La Empresa efectuará junto al reconocimiento médico de ingreso de los trabajadores, una revisión médica anual de los mismos en los servicios de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social asociada.

La revisión consistirá en las siguientes pruebas:

- 1) Confección de un historial médico laboral.
- 2) Toma de datos antropométricos.
- 3) Presión arterial y pulso.
- 4) Exploración clínica dirigida en relación con el puesto de trabajo.
- 5) Control audiométrico.
- 6) Control visual.
- 7) Expirometría (en aquellos trabajadores expuestos a ambientes pulvigenos).
- 8) Electrocardiograma a todo trabajador mayor de 35 años o en aquéllos que en la exploración clínica se ponga de manifiesto alteraciones cardiacas.
- 9) Pruebas en sangre completas y de orina tipo estándar recuento VSO.
- 10) Pruebas analíticas especiales para aquellos trabajadores que estén sometidos a un riesgo determinado.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador y al Servicio Médico de Empresa.

Aquellos trabajadores que trabajan continuamente con las pantallas de ordenador se someterán voluntariamente cada seis meses a un control

visual médico a cargo de la empresa en los servicios de la Mutua de accidentes asociada.

### CAPÍTULO X

#### Acción sindical, derechos y funciones de los sindicatos

#### Artículo 34. *Derechos sindicales.*

La Empresa reconoce y garantiza los derechos sindicales del trabajador de acuerdo con la legislación vigente en cada momento de la vida del presente Convenio.

Tendrán la consideración de representantes legales de los Trabajadores en cada uno de los centros de trabajo donde existan, los delegados de personal y los comités de empresa, cada uno en su centro de trabajo respectivo. Tendrán la consideración de representantes legales de los trabajadores pertenecientes a una sección sindical los delegados sindicales de las mismas para el caso que pudiera corresponder legalmente.

Serán funciones de los representantes legales de los trabajadores, cada uno en su ámbito de actuación las siguientes:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- e) Estudio de tiempos establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción, o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los comités de seguridad e higiene en el trabajo y vigilantes de seguridad, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.

9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

11. Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados tres y cuatro del presente artículo deberán elaborarse en el plazo de quince días.

Los representantes legales de los trabajadores individual y conjuntamente observarán sigilo profesional en cuantos temas tengan conoci-

miento por el ejercicio de su función, aún después de dejar de ser representantes de los trabajadores y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la empresa señale expresamente el carácter de reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la representación de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

La empresa reconoce expresamente a la representación legal de los trabajadores todas y cada una de las garantías recogidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 párrafo 2.º de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste. Dicho descuento se reflejará en la nómina mensual del trabajador.

El crédito de horas mensuales reconocido a los representantes de los trabajadores en cada uno de los centros de trabajo de esta empresa, podrá ser acumulable mensualmente en uno o varios de los mismos dentro del ámbito de representación. Para ello, quien desee ceder su crédito horario deberá notificarlo a la dirección de su centro por escrito con quince días de antelación, indicando a quien cede esas horas.

No serán computables dentro del crédito horario las empleadas en las reuniones mantenidas con la empresa en la negociación del convenio colectivo y comisión de interpretación del mismo.

#### Artículo 35. *Funciones Delegado Sindical.*

Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a toda la información y documentación que legalmente les corresponda. Estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### Artículo 36. *Derecho a la no discriminación.*

Los trabajadores no podrán ser discriminados en razón de su afiliación o ideas políticas o sindicales.

#### Artículo 37. *Inviolabilidad de la persona del trabajador.*

De acuerdo con la Legislación vigente.

### CAPÍTULO XI

#### Minusválidos

#### Artículo 38. *Minusválidos.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

### CAPÍTULO XII

#### Faltas y sanciones

#### Artículo 39. *Faltas y sanciones.*

Las faltas y sanciones que se pueden cometer e imponer son las establecidas en la legislación vigente.

Es de aplicación en este capítulo lo dispuesto en el Capítulo IV: «Régimen Disciplinario» contenido en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Comercio publicado en el B.O.E. de 9 de abril de 1996.

Además, se considerará falta muy grave realizar funciones de representación de laboratorios, almacenes o cualquier otro tipo de representación equivalente de cualquier tipo de productos de los que comercializa la Empresa, salvo que la Empresa tenga conocimiento de ello y lo autorice expresamente.

Se considerará falta muy grave la compra de productos de los que comercializa HEFAME en la Empresa para venderlos posteriormente a terceros con ánimo de lucro.

Las sanciones que corresponden a estas faltas son las establecidas en el Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza del Convenio para faltas muy graves o graves.

### CAPÍTULO XIII

#### Derogación

#### Artículo 40.

Con la aprobación del presente Convenio se declara expresamente derogado el Convenio Colectivo publicado en el B.O.E. el 6 de julio de 2001.

#### Disposición adicional primera.

Las partes firmantes del presente Convenio son conscientes de la necesidad y conveniencia de realizar una descripción y valoración de puestos de trabajo en Hefame, de la que, en su caso, pudiera derivar un sistema de clasificación profesional que combine la necesaria flexibilidad para la Empresa con un sistema de promoción y desarrollo profesional de los trabajadores, a través de la formación, que permita la consecución de una estructura profesional moderna y competitiva.

Por ello las partes se comprometen a llevar a cabo el estudio correspondiente, sometiéndolo a información y consulta de los representantes de los trabajadores, en el plazo máximo de 15 meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

#### Disposición adicional segunda.

Las partes firmantes del presente Convenio consideran importantísimo abundar en la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados de Hefame en aras del logro de una conciliación de la vida familiar y laboral lo más efectiva posible, y por ello se comprometen a llevar a cabo un estudio sobre instrumentos de flexibilidad y mejora en dicho ámbito, para los trabajadores de la Empresa, que aborde entre otros aspectos permisos oficiales, facilidades de acceso a guarderías, etc.

#### Disposición adicional tercera.

Una vez logrado el objetivo establecido en la Disposición Adicional Primera de este Convenio, las partes firmantes del mismo consideran motivador la elaboración de un Plan de Dirección por Objetivos que permita compaginar los legítimos intereses empresariales y las naturales expectativas de los trabajadores, a través de la implantación de un sistema de estímulos para el logro de la mejora continua en el ámbito organizativo, productivo y comercial de la Empresa, que redunde en las correspondientes contraprestaciones para los trabajadores.

En este sentido y una vez realizadas las valoraciones de puestos de trabajo que como objetivo prioritario las partes se han comprometido a efectuar, se procederá a través de los correspondientes sistemas de medición a desarrollar una Dirección por Objetivos para Hefame.

**ANEXO I - Hoja 1**  
**TABLA SALARIAL AÑO 2005**

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	B.A.S	CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	B.A.S
<b>I.- PERSONAL TECNICO TITULADO</b>							
<b>A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR</b>							
1.- Director Comercial	1.901,13	832,23	54,09				
2.- Coordinador General	1.901,13	832,23	54,09				
3.- Secretario General	1.901,13	832,23	54,09				
5.- Director Proceso de Datos	1.603,94	380,38	54,09				
6.- Director de Administración	1.603,94	380,38	54,09				
7.- Subdirector Comercial	1.603,94	380,38	54,09				
8.- Director Técnico-Director Sucursal	1.603,94	380,38	54,09				
9.- Director Técnico	1.603,94	380,38	54,09				
10.- Ayudante al Director Técnico	881,84	----	54,09				
11.- Adjunto Servicios Jurídico	991,74	----	54,09				
12.- Médico de Empresa	1.603,94	380,38	54,09				
13.- Otros titulados de Grado Superior	1.603,94	380,38	54,09				
<b>B) TITULADO DE GRADO MEDIO</b>							
14.- Enfermero de Empresa	771,78	261,43	54,09				
15.- Otros titulados de Gº Medio	773,21	----	54,09				
<b>II.- PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>							
16.- Jefe de Compras	1.175,93	368,40	54,09				
17.- Adjunto Director Técnico-Director Sucursal	1.128,39	308,95	54,09				
18.- Jefe de Almacén Central	1.128,39	368,40	54,09				
19.- Jefe de Almacén A	1.093,02	260,27	54,09				
20.- Jefe de Almacén B	1.043,53	253,04	54,09				
21.- Jefe de Sección	993,99	246,02	54,09				
22.- Visitador Jefe	1.057,00	368,40	54,09				
23.- Visitador General	993,99	246,02	54,09				
24.- Visitador	864,84	118,80	54,09				
25.- Dependiente	920,23	----	54,09				
26.- Ayudante	840,35	----	54,09				
<b>III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</b>							
<b>A) PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO</b>							
32.- Jefe de Admón. de Proveedores	1.128,39	368,40	54,09				
33.- Jefe de Sección Administrativo	993,99	246,02	54,09				
34.- Gestor Socios	1.057,00	368,40	54,09				
36.- Cajero	993,99	246,02	54,09				
37.- Secretario de Dirección	993,99	246,02	54,09				
<b>B) PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</b>							
38.- Administrativo	920,23	----	54,09				
39.- Auxiliar Administrativo	878,74	----	54,09				
<b>IV.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS</b>							
53.- Analista	1.128,39	352,42	54,09				
54.- Analista Programador	1.094,52	337,12	54,09				
55.- Programador Senior	1.057,00	308,95	54,09				
56.- Programador Junior	993,99	245,96	54,09				
57.- Técnico de Sistemas	1.080,58	368,40	54,09				
58.- Ayud. Técnico de Sistemas	991,80	----	54,09				
59.- Técnico de Comunicaciones	1.080,58	368,40	54,09				
60.- Jefe Operador de Consola	993,99	245,96	54,09				
61.- Operadores	953,61	217,25	54,09				
<b>V. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>							
68.- Personal de Limpieza	798,24	44,50	54,09				
69.- Jefe Mantenimiento	1.128,39	368,40	54,09				
70.- Operador de Mantenimiento	953,57	----	54,09				
71.- Ayudante de Mantenimiento	878,74	----	54,09				
72.- Conductor-Repartidor	920,23	----	54,09				

## ANEXO I - Hoja 2 TABLA SALARIAL AÑO 2006

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	B.A.S	CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	B.A.S
<b>I.- PERSONAL TECNICO TITULADO</b>							
<b>A) TITULADO DE GRADO SUPERIOR</b>							
1.- Director Comercial	1.981,13	832,23	54,09	<b>III.- PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO Y PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</b>			
2.- Coordinador General	1.981,13	832,23	54,09	<b>A) PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO</b>			
3.- Secretario General	1.981,13	832,23	54,09	32.- Jefe de Admón. de Proveedores	1.208,39	368,40	54,09
5.- Director Proceso de Datos	1.683,94	380,38	54,09	33.- Jefe de Sección Administrativa	1.073,99	246,02	54,09
6.- Director de Administración	1.683,94	380,38	54,09	34.- Gestor Socios	1.137,00	368,40	54,09
7.- Subdirector Comercial	1.683,94	380,38	54,09	36.- Cajero	1.073,99	246,02	54,09
8.- Director Técnico-Director Sucursal	1.683,94	380,38	54,09	37.- Secretario de Dirección	1.073,99	246,02	54,09
9.- Director Técnico	1.683,94	380,38	54,09	<b>B) PERSONAL ADMINISTRATIVO PROPIAMENTE DICHO</b>			
10.- Ayudante al Director Técnico	961,84	----	54,09	38.- Administrativo	1.000,23	----	54,09
11.- Adjunto Servicios Jurídico	1.071,74	----	54,09	39.- Auxiliar Administrativo	958,74	----	54,09
12.- Médico de Empresa	1.683,94	380,38	54,09	<b>IV.- PERSONAL DE PROCESO DE DATOS</b>			
13.- Otros titulados de Grado Superior	1.683,94	380,38	54,09	53.- Analista	1.208,39	352,42	54,09
<b>B) TITULADO DE GRADO MEDIO</b>							
14.- Enfermero de Empresa	851,78	261,43	54,09	54.- Analista Programador	1.174,52	337,12	54,09
15.- Otros titulados de Gº Medio	853,21	----	54,09	55.- Programador Senior	1.137,00	308,95	54,09
<b>II.- PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO</b>							
16.- Jefe de Compras	1.255,93	368,40	54,09	56.- Programador Junior	1.073,99	245,96	54,09
17.- Adjunto Director Técnico-Director Sucursal	1.208,39	308,95	54,09	57.- Técnico de Sistemas	1.160,58	368,40	54,09
18.- Jefe de Almacén Central	1.208,39	368,40	54,09	58.- Ayud. Técnico de Sistemas	1.071,80	----	54,09
19.- Jefe de Almacén A	1.173,02	260,27	54,09	59.- Técnico de Comunicaciones	1.160,58	368,40	54,09
20.- Jefe de Almacén B	1.123,53	253,04	54,09	60.- Jefe Operador de Consola	1.073,99	245,96	54,09
21.- Jefe de Sección	1.073,99	246,02	54,09	61.- Operadores	1.033,61	217,25	54,09
22.- Visitador Jefe	1.137,00	368,40	54,09	<b>V. PERSONAL DE SERVICIOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES</b>			
23.- Visitador General	1.073,99	246,02	54,09	68.- Personal de Limpieza	878,24	44,50	54,09
24.- Visitador	944,84	118,80	54,09	69.- Jefe Mantenimiento	1.208,39	368,40	54,09
25.- Dependiente	1.000,23	----	54,09	70.- Operador de Mantenimiento	1.033,57	----	54,09
26.- Ayudante	920,35	----	54,09	71.- Ayudante de Mantenimiento	958,74	----	54,09
				72.- Conductor-Repartidor	1.000,23	----	54,09

## ANEXO II

**Complemento personal (extinguida diferencia de categoría)**

El antiguo concepto de «diferencia de categoría» establecido en el anterior Convenio Colectivo queda extinguido, y su importe, convertido en una partida del Complemento Personal regulado en el art. 19 del presente Convenio Colectivo. A esta partida tendrán derecho los siguientes trabajadores:

1. Aquellos trabajadores que tuvieran devengado y consolidado a 31-01-97 los tramos del antiguo complemento de diferencia de categoría, lo seguirán percibiendo en la cuantía establecida en el presente anexo.

2. Los trabajadores que a 31-01-97 ya vinieran percibiendo el concepto de diferencia de categoría en el importe correspondiente al primer tramo (5 o más años en la categoría), seguirán percibiéndolo con arreglo a lo establecido en el presente anexo, con independencia de lo que perciban por antigüedad en la empresa y antigüedad en la categoría, asimismo seguirán devengando aquél hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al segundo tramo de percepción (10 o más años en la categoría), como derecho «ad personan» como complemento personal.

3. Los trabajadores que a 31-01-97 tuvieran las categorías profesionales de Dependiente de Primera, Oficial Administrativo de Primera, Operador de Ordenador de Primera, Perforista de Primera, Receptor de Primera, Repartidor Mecanizado de Segunda y Repartidor Motorizado, y a esa misma fecha estuvieran devengando el complemento de diferencia de categoría, sin haber consolidado a dicha fecha el importe del primer tramo del mismo en los términos que establecía el anterior Convenio Colectivo, seguirán devengando el complemento de diferencia de categoría, como garantía «ad personan» hasta perfeccionar la cantidad correspondiente al primer y segundo tramo de percepción. Una vez perfeccionadas cualesquiera de los dos tramos se abonará en la cuantía que vengan establecidos en cada momento en el presente anexo.

Aplicable al personal que ostenta a 31-01-97 las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de

	5 años o más en la categoría suprimida Euros	10 años o más en la categoría suprimida Euros
Dependiente de Primera .....	31,50	70,22
Oficial Administrativo de Primera ....	35,10	70,22
Operador de Ordenador de Primera ..	35,10	70,22
Perforista de Primera .....	35,10	70,22
Receptor de Primera .....	35,10	70,22
Repartidor Mecanizado de Segunda ..	27,91	55,91
Repartidor Motorizado .....	27,91	55,91

## ANEXO III

**Año 2005 y 2006**

*Salario base (a los exclusivos efectos de cálculo del apartado III del Complemento Personal regulado en el art. 19 de este Convenio Colectivo)*

Aplicable al personal que ostenta a 31-01-97 las categorías profesionales, que han quedado suprimidas, de:

	Año 2005 Euros	Año 2006 Euros
Dependiente Mayor .....	953,56	1.033,56
Oficial Mayor Administrativo .....	953,56	1.033,56
Receptor Mayor .....	953,56	1.033,56
Perforista Mayor .....	953,56	1.033,56

**2274**

*RESOLUCIÓN de 26 de enero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Axión-Red de Banda Ancha de Andalucía.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Axión-Red de Banda Ancha de Andalucía (código de Convenio n.º 9015962), que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 2005, 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, 26 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## CAPÍTULO I

**Preámbulo**

El presente acuerdo ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa Axión y la Representación de los/las trabajadores/as. Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimidad para la negociación y firma del mismo por lo que, han aprobado el texto que se desarrolla a continuación.

La finalidad del presente acuerdo es establecer un marco regulador de las condiciones laborales y sociales dentro del respeto a la legislación vigente y a los principios básicos de la Constitución Española, para lo cual las partes valoran positivamente la necesidad de fomentar, entre otros, los valores de la calidad, la orientación al cliente, la innovación, el trabajo en equipo, la profesionalidad, la no discriminación y el fomento de un buen clima de trabajo.

## CAPÍTULO II

**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbitos.**

1. **Ámbito personal.**—El ámbito personal del presente acuerdo engloba a la totalidad de los/las trabajadores/as de Axión que estén vinculados a ésta, mediante todo tipo de contratos laborales legalmente establecidos. Quedan expresamente excluidos de este Convenio

1.1 Los comprendidos en el art.1.3, c) del Estatuto de los Trabajadores.

1.2 Las ocupaciones no recogidas en el anexo de ocupaciones así como aquellos/as trabajadores/as que por sus especiales características deban quedar excluidos, para lo cual, habrán de expresar su consentimiento con carácter previo. La Representación de los/las trabajadores/as será informada de estos acuerdos.

2. **Ámbito territorial.**—El presente Convenio afecta a todos los centros de trabajo de la empresa Axión legalmente constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante su vigencia.

3. **Ámbito funcional.**—El ámbito funcional se circunscribe a las actividades desarrolladas por Axión, en todos sus centros y lugares de trabajo.

4. **Ámbito temporal.**—La entrada en vigor del presente Convenio será el día uno de enero de dos mil seis, con independencia de la fecha de su publicación en el boletín oficial. Su duración será hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil siete. La denuncia del mismo podrá realizarse por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la Autoridad Laboral, como mínimo, con un mes de antelación a la fecha de vencimiento. Si no existiera denuncia se procederá a prorrogar el Convenio de año en año.

**Artículo 2. Absorción y compensación.**

1. Todas las mejoras e incrementos salariales contenidos en estas cláusulas, serán absorbidas o compensadas, en cómputo global, de manera individual, con cuantos aumentos puedan establecerse después de su aprobación, por Disposiciones Legales posteriores, con independencia de su rango y ámbito de aplicación.

**Artículo 3. Vinculación a la totalidad.**

1. El contenido de este documento forma un todo indivisible. Si en el ejercicio de las facultades conferidas por la Legislación vigente, la Autoridad Competente declarara nulas o inaplicables algunas de sus cláusulas, el acuerdo en su totalidad quedará sin eficacia y deberá reconsiderarse la totalidad de su contenido.