

	Euros
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	919,24
OFICIAL ADMINISTRATIVO	889,13
CONDUCTOR MECÁNICO de 1. ^a	866,76
CONDUCTOR MECÁNICO de 2. ^a	791,90
CONDUCTOR	740,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	866,76
GUARDA	866,76
OFICIAL 1. ^a (MECÁNICO)	866,76
MOZO DE TALLER	755,28
PERSONAL DE MANT. Y LIMPIEZA	709,47

2433 RESOLUCIÓN de 31 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 para los centros comerciales de Cointra Godesia, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo para los centros comerciales de la empresa Cointra Godesia, S.A. (código de Convenio n.º 9001062), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa 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, 31 de enero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

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

CAPÍTULO I

Ámbito y condiciones generales de aplicación

Artículo 1. Legitimación de las partes.

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

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

- Direcciones.
- Direcciones Adjuntas.
- Jefes de Delegación.
- Jefe Nacional del S.A.T.
- Jefes de Ventas.
- Ejecutivos de Ventas.
- Jefe Oficina Atención al Cliente.

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

Artículo 4. Ámbito temporal y denuncia.

Con independencia de la fecha de la firma, el presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2007 independiente de la fecha de su homologación y publicación.

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

Artículo 5. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 6. Comisión de Vigilancia e Interpretación.

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

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

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

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

Artículo 7. Garantías personales.

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

Artículo 8. Vías de reclamación.

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

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

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

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

Artículo 9. Período de prueba.

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

- Grupo profesional del 1 al 3: 6 meses período de prueba.
- Grupo profesional del 4 al 6: 3 meses período de prueba, excepto las categorías de Peón y Especialista que será de 30 días.
- Personal de ventas: 6 meses período de prueba.

CAPÍTULO II

Derechos de los representantes, reunión de los trabajadores y acción sindical en la empresaArtículo 10. *Generalidades.*

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

Artículo 11. *Crédito sindical.*

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

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

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

- Las reuniones convocadas por la Dirección.
- Las que se refieran a la Negociación Colectiva.

Artículo 12. *Reuniones de Delegados de Personal.*

El Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa que realice las funciones de Secretario, podrá convocar a los demás miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal hasta un máximo de dos reuniones al año para el desarrollo de su gestión, con gastos de locomoción y dietas a cargo de la empresa siempre que comunique a la Jefatura de Personal dicha convocatoria con cinco días laborables de antelación.

Artículo 13. *Asambleas de los trabajadores.*

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

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

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

Artículo 14. *Secciones Sindicales.*

La empresa reconocerá las Secciones Sindicales en los términos previstos por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 15. *Funciones de representación.*

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

- En cualquier caso, siempre se pondrá en conocimiento de los respectivos superiores inmediatos, la ausencia del puesto de trabajo.
- En el caso de salidas al exterior para el servicio de sus funciones, deberá comunicarlo ante la Dirección de RRHH.

Artículo 16. *Seguridad y salud laboral.*

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

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

Los Representantes de los Trabajadores, participarán en materia de Prevención de Riesgos, a través de los Delegados de Prevención que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud de la Empresa.

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

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

CAPÍTULO III

Clasificación profesionalArtículo 17. *Clasificación profesional.*

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá asignada una categoría laboral dentro de la división funcional y grupo profesional que le corresponda por el desarrollo del trabajo que realiza en la empresa.

Grupo profesional	División funcional		División funcional		División funcional	
	Operarios	Nivel retrib. Convenio	Empleados	Nivel retrib. Convenio	Técnicos	Nivel retrib. Convenio
01					Ingenieros. Licenciados. Titulados Superiores.	1
02	Jefes de Taller. Maestros de Taller.	2	Jefes Área y Serv. Jefes Administración 1. ^a y 2. ^a	2	Jefes Área y Serv. Titulados Superiores Ing. Titulados Medios. Delineante Proyectista. Jefes Organización 1. ^a y 2. ^a	2
03	Encargados.	3	Delineantes 1. ^a Técnicos de Organización. Oficiales Administrativos 1. ^a Ejecutivos de Venta 1. ^a	3		
04	Profesionales Oficio 1. ^a y 2. ^a	4	Delineante 2. ^a Oficiales Administrativos 2. ^a	4		
05	Chofer Turismo. Profesionales de Oficio 3. ^a Capataz Especialista. Especialista.	5	Almaceneros. Auxiliares. Telefonistas. Vigilantes. Auxiliar Vendedor Júnior.	5		

Grupo profesional	División funcional		División funcional		División funcional	
	Operarios	Nivel retrib. Convenio	Empleados	Nivel retrib. Convenio	Técnicos	Nivel retrib. Convenio
06	Peones. Aprendices mayores 18 años (1.º, 2.º y 3.º año).	6	Portero. Ordenanza. Auxiliar de Ingreso. Telefonistas de Ingreso.	6		

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, vacaciones y permisosArtículo 18. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada anual de trabajo en el ámbito del presente Convenio, será de 1.780 horas de presencia para el año 2005. A efectos de descanso, todos los empleados de jornada continuada, tendrán una interrupción de 15 minutos, para el bocadillo retribuidos, que sumados a las 7 horas y 45 minutos de trabajo efectivo, dan como resultado una jornada ordinaria de 8 horas diarias, lo que supone una jornada ordinaria en cómputo anual de 1.776 horas de presencia. Los empleados de jornada partida, tendrán 1.776 horas anuales de trabajo efectivo.

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

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

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

Artículo 19. *Calendario laboral.*

Cada año la empresa, una vez publicadas las fiestas oficiales de cada Provincia, elaborará el calendario laboral anual de acuerdo con el artículo 34.4 del E.T., el cual, someterá a la consideración del Comité de Empresa y en caso de acuerdo, quedará incorporado al Convenio Colectivo vigente en cada momento.

Artículo 20. *Vacaciones.*

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

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

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

Las vacaciones no serán sustituidas por compensación económica.

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

En los casos de I.L.T. por enfermedad o accidente de más de un mes de duración, de los previos al período vacacional, se tomaran los tres últimos meses trabajados.

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

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

Artículo 21. *Compensación de jornadas.*

Por mutuo acuerdo, entre el Jefe de Departamento y el Trabajador podrán compensarse horas de trabajo por tiempos equivalentes de des-

canso retribuido. Las horas compensadas no tendrán consideración de horas extraordinarias.

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

Artículo 22. *Permisos retribuidos.*

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

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

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

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

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

14) Para la atención de asuntos de deber inexcusable, de carácter público y personal (Testificaciones, Juicios, etc.) debidamente justificadas, se dispondrá del tiempo indispensable.

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

Artículo 23. *Permisos no retribuidos.*

El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de seis años, o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo 1/3 a 1/2 de su duración con la disminución proporcional del salario correspondiente. En caso que el derecho se genere por un mismo hecho causante, la empresa podrá limitar el ejercicio del mismo a uno de los cónyuges, cuando se perjudique el normal funcionamiento de la empresa.

Además el trabajador podrá solicitar a través del Mando correspondiente permiso no retribuido, cuando tenga razones justificadas para ello.

Artículo 24. Excedencias.

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos dos años, tendrá derecho a que se reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período mínimo de seis meses y máximo de cinco años, siempre que el personal que se encuentre en esta situación no rebase el 2% de la plantilla.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria deberá cubrir al menos un período de 3 años en la empresa.

Los cargos sindicales, cuya actividad sea incompatible con la actividad laboral, tendrán derecho a una excedencia por el tiempo que permanezcan en el desempeño de su cargo y dos meses más.

En estos puestos la empresa podrá contratar a otro trabajador que ocupe el puesto vacante, especificando en el contrato la duración del mismo, las causas de la sustitución y el nombre del sustituido.

Artículo 25. Movilidad funcional y geográfica.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 26. Ceses.

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

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

CAPÍTULO V**Política social****Artículo 27. Préstamos al personal.**

La empresa estudiará las solicitudes individuales de préstamos que se efectúen a través del Jefe de Personal, en los siguientes casos:

1. Necesidades perentorias de tipo familiar, solicitudes hasta 1.200,00 euros.
2. Compra de vivienda, solicitudes hasta 3.000,00 euros.
- Las cuantías y formas de amortización se ajustarán a lo que se acuerde entre la empresa y el trabajador.
3. Anticipo para compra de vehículo hasta 4.808,00 euros.

Este anticipo podrán solicitarlo los empleados que necesiten vehículo para el desarrollo de su actividad profesional, vendedores y mecánicos, pudiendo alcanzar una cifra máxima de 4.808,00 euros, teniendo derecho al total mencionado o importe que le corresponda, según se indica a continuación, en base al importe acumulado que se le haya retenido en su cuenta personal:

Importe acumulado, más de 2.400,00 euros, más otro importe igual al acumulado, teniendo como tope máximo los 4.808,00 euros.

Para su amortización se le efectuará una retención de 0,05 euros por km. recorrido con cargo a la empresa, más 36,00 euros en nómina, por cada paga que perciban. Este último descuento sólo se efectuará a los trabajadores que realicen una media inferior a 1.500 km. mensuales recorridos con cargo a la empresa.

La empresa abonará al personal acogido a este sistema una compensación de 0,01 euro mas por km. sobre el valor a que se abona habitualmente de acuerdo con la Norma Empresarial que regula las Dietas y desplazamientos.

El fondo máximo en la cuenta personal del interesado podrá llegar hasta 3.000,00 euros. Llegado a este importe el interesado dejará de retener y la empresa compensar los importes antes indicados.

Artículo 28. Adquisición de productos en la empresa.

La empresa elaborará los precios y condiciones de venta de los productos fabricados o comercializados por Cointra Godesia, S.A. de acuerdo con las posibilidades que pudieran existir.

Artículo 29. Reconocimiento médico.

El reconocimiento médico de los empleados de la empresa, se llevará a cabo de forma voluntaria, a través del Servicio de Prevención de Vigilancia de la Salud de la empresa de acuerdo a los protocolos que la Ley establece para cada uno de los diferentes puestos de trabajo, subcontratando con la Mutua Patronal que cubra el riesgo de accidentes de trabajo o cual-

quier otra empresa cualificada para ello, aquellas exploraciones específicas que el Servicio de Vigilancia de la Salud no pueda realizar.

Artículo 30. Ayuda para trabajadores en situación de enfermedad o accidente.

Para paliar las pérdidas que pueda experimentar cualquier trabajador en período de enfermedad o accidente (pero no maternidad), se establecen las ayudas diarias que indicamos a continuación, hasta agotar el fondo anual destinado que se fija en el año 2005 en 5.000,00 euros.

La ayuda diaria por I.T., derivada por enfermedad del 4.º al 21 día ambos inclusive, será de 3,30 euros por día. A partir del 22 día por I.T. de enfermedad y del día siguiente a la baja por accidente laboral la ayuda será de 2,70 euros por día.

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

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

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

La empresa abonará al trabajador el 100% de su retribución fija los cuatro primeros días de enfermedad en el año. Este importe no entrará en el fondo indicado anteriormente.

Artículo 31. Seguro especial de accidentes.

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

Dicha póliza cubrirá la muerte del asegurado en la cuantía de 15.025,30 euros y la invalidez permanente total para el trabajo habitual, invalidez absoluta y gran invalidez en la cuantía de 30.050,61 euros. El pago solo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de invalidez pueda variar con el tiempo.

Artículo 32. Seguro colectivo de vida.

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

Dicha póliza cubre el fallecimiento, invalidez profesional total, invalidez permanente y gran invalidez en la cuantía de 7.212,15 euros. El pago solo se efectuará una vez al beneficiario correspondiente, aunque el grado de invalidez pueda variar con el tiempo.

Igualmente se establece un descuento en nómina de 12,00 euros por empleado, que se abonará a los herederos correspondientes, cuando no esté cubierto por el seguro del artículo 27.

Artículo 33. Contrataciones.

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

CAPÍTULO VI**Retribuciones****Artículo 34. Generalidades.**

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

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

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

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

1. Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo.

2. En caso de ausencias, retrasos injustificados o cuando disfrute de permisos no retribuidos.

3. En caso de suspensión de contrato de trabajo.

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

Artículo 35. *Incremento salarial.*

Se pactan para el período de vigencia del presente Convenio los siguientes incrementos salariales:

Para el año 2005: el IPC previsto por el Gobierno mas un 0,75% sobre las tablas salariales reales de 2004.

Para el año 2006: el IPC previsto por el Gobierno mas un 0,5% sobre las tablas salariales reales del 2005, mas un incremento adicional de 0,5% si se cumple el 100% del valor de la facturación prevista para este año.

Para el año 2007: el IPC previsto por el Gobierno mas un 0,5% sobre las tablas salariales reales del 2006, mas un incremento adicional de 0,5% si se cumple el 100% del valor de la facturación prevista para este año.

Artículo 36. *Revisión salarial.*

Para el caso de que el IPC establecido por el INE a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio 2005, 2006 y 2007 superara el incremento previsto por el gobierno y pactado en el punto anterior, se procederá a efectuar una revisión salarial respecto de la cifra que resultara de dicha diferencia. Esta diferencia se abonará con carácter retroactivo, con efecto uno de enero de cada uno de los respectivos años, sirviendo por consiguiente como base consolidada de cálculo para establecer el incremento salarial del año siguiente.

Artículo 37. *Sueldo Base Convenio.*

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

El Sueldo Base Convenio para cada grupo profesional será el que se indica en el cuadro siguiente, siendo el mismo en cada una de la divisiones funcionales que tenga el grupo profesional (importe brutos expresados en euros):

Niveles	Salario base mes × 14 Euros	Salario base anual Euros
01	1.433,45	20.068,37
02	1.315,29	18.414,08
03	1.117,48	15.644,78
04	1.027,88	14.390,35
05	957,43	13.404,07
06	812,38	11.373,29

Artículo 38. *Complemento de antigüedad.*

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

Se establecen como complemento de antigüedad para todos los niveles de Convenio y categorías profesionales de 17,17 euros brutos mensuales por quinquenio, pagaderas por 14 pagas.

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

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

Artículo 39. *Pagas extraordinarias.*

En el presente Convenio, se establecen únicamente dos pagas extraordinarias, de Verano y de Navidad devengadas en sus respectivos semestres, de conformidad con las siguientes fechas:

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

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

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

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

El personal ingresado en la empresa antes del mes de agosto de 1970, en el supuesto de causar baja y tener que liquidar las partes proporcionales de pagas extras, se calcularán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por doceavas partes.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

En materia de Horas Extraordinarias, se estará a lo dispuesto en las normas Legales aplicables en cada momento.

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

Artículo 41. *Primas Jefes Asistencia Técnica.*

Se liquidarán mensualmente de acuerdo con lo dispuesto en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 42. *Primas de Asistencia Técnica.*

Se liquidarán mensualmente, siguiendo el sistema que figura en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 43. *Primas Operarios Almacén.*

Se establece una prima para el personal operario de Almacén de productos terminados que se calculará y abonará mensualmente, de acuerdo con lo dispuesto en el anexo III del presente Convenio, fijándose una base mensual de 47,06 euros brutos.

Artículo 44. *Primas Administrativos.*

Se establece una prima para el personal, técnico, administrativo y subalterno, que se abonará al personal de los grupos indicados que no perciban ningún tipo de prima o incentivo bien de carácter mensual o anual, no siendo compatible con otros pagos por estos conceptos y desapareciendo cuando por cualquier circunstancia cuando se perciba alguna prima, incentivo, etc. Por calidad o cantidad de trabajo realizado. Igualmente no se abonará al personal que esta encuadrado en el nivel 01 de la tabla salarial del artículo 37 del convenio.

Esta prima se calculará y abonará mensualmente de acuerdo con lo dispuesto en el anexo III del presente Convenio, fijándose una Base mensual de 22,41 euros brutos.

Artículo 45. *Plus de Locomoción.*

Se actualizará según se vayan produciendo aumentos de transporte, en los casos que proceda.

El personal del Centro de Trabajo de Alcalá de Henares que realiza jornada continuada, dispondrá de los medios de locomoción dispuestos por la empresa. Los empleados que por las características del puesto de trabajo que desarrollan, o por trabajar en jornada partida, tengan que utilizar su vehículo propio para el desplazamiento, la empresa abonará el importe de los kilómetros correspondientes de acuerdo con el sistema establecido.

Artículo 46. *Dietas y kilometraje.*

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

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 47. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 48. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 49. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones por faltas leves:

Las faltas leves serán sancionadas:

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

Artículo 50. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.

b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan incidir en la determinación de los beneficiarios legales que correspondan a efectos de I.R.P.F. y de la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sanciones por faltas graves:

Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Amonestación por escrito.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 51. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte días por año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

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

p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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

Sanciones por faltas muy graves:

Las faltas muy graves serán sancionadas:

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

Artículo 52. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: a los diez días.

Faltas graves: a los veinte días.

Faltas muy graves: a los sesenta días.

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

Artículo 53. *Abuso de autoridad.*

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

ANEXO I

Primas Jefes de Asistencia Técnica

Tendrán una prima base que estará afectada por el coeficiente que resulte de aplicar la siguiente fórmula a las previsiones y resultados de la zona que corresponda:

$$\frac{\text{Fact. total real}}{\text{Fact. total prev}} \times \frac{\text{Total gastos previstos}}{\text{Total gastos real}}$$

La prima se liquidará mensualmente, regularizándola trimestralmente con los valores acumulados desde enero, pudiendo alcanzar el coeficiente resultante, como máximo, los siguientes valores:

Enero-marzo: 1,2.
Enero-junio: 1,3.
Enero-septiembre: 1,5.
Enero-diciembre: 2,0.

Para el resto de los meses, el valor máximo aplicado será de 1.

ANEXO II

Primas de Asistentes Técnicos

En Asistencia Técnica, la prima será individual, dividida en tres partes:

Prima de rendimiento.
Prima de actividad.
Prima por exceso de avisos.

A) Prima de rendimiento:

Se distinguen dos posibilidades: si se alcanza la exigencia en puntos P_e ($0,70 \times$ jornada horas $\times 2$ (medias horas) \times días trabajados, o si no llega a ésta.

Si alcanza los puntos exigidos (P_e), equivaldrá al 10% de la diferencia entre el cobro medio alcanzado ($V_{m a}$) por punto y el exigido ($V_{m e}$), multiplicado por los puntos exigidos (P_e) y por la valoración personal (V_p).

$$P_R = \frac{10}{100} (V_{m a} - V_{m e}) P_e \cdot V_p$$

Caso de no alcanzar los puntos exigidos, equivaldrá al 10% de la diferencia entre el cobro medio alcanzado por punto y el exigido, multiplicado por los puntos alcanzados (P_a) y por la valoración personal.

$$P_R = \frac{10}{100} (V_{m a} - V_{m e}) P_a \cdot V_p$$

El punto equivale a media hora de mano de obra, valorada en los boletines a los precios medios de la tarifa en vigor. El valor medio exigido de cobro por punto será de 16,79 euros, variando su importe en el mismo porcentaje y fecha en que se modifiquen las tarifas del S.A.T.

B) Prima de actividad:

Se considera recaudación del Asistente Técnico, además de lo ingresado en caja, el importe concedido por las operaciones de puesta en marcha, a razón de 20,92 euros, variando su importe concedido por trabajos extraordinarios no valorados en boletines, que serán estimados en cada momento a la vista del trabajo.

La prima de actividad se calculará en función de la mano de obra valorada en los boletines, medida en puntos, compuesta por la suma de mano de obra valorada en boletines, deducidas las correspondientes puestas en marcha, e incrementadas con los puntos concedidos por esta actividad, a razón de 1,5 por cada una de las intervenciones, más puntos concedidos por las visitas a distribuidor, a razón de un punto por visita y puntos concedidos por trabajos no tipificados.

Las puestas en marcha que se desarrollen en lugares donde exista concentración de aparatos, nunca podrán computarse con un coeficiente de actividad superior al 120% de la exigencia.

Las visitas a distribuidores tampoco podrán exceder del 30% de la actividad mensual del Asistente Técnico que las realice.

Si alcanza el cobro exigido por punto, la prima de actividad será la diferencia de los puntos alcanzados menos los exigidos, multiplicados por 4,02 euros y por la valoración personal.

Si no alcanza el valor medio del cobro exigido por punto, la prima de actividad será la misma que si la hubiese alcanzado, pero multiplicado por el coeficiente de cobro.

$$\frac{V_{m a}}{V_{m e}}$$

Si en dos meses consecutivos no alcanza el valor medio de cobro exigido por punto, el valor obtenido se multiplicará por el coeficiente de cobro elevado al cuadrado.

C) Prima por exceso de avisos:

Por cada hora de jornada de trabajo establecida según el calendario laboral, se exige la realización de 1,285 avisos.

El exceso de avisos mensuales entre el realizado y el exigido, menos los avisos repetidos imputables al técnico, se abonarán de acuerdo con la tabla siguiente:

Exceso de avisos (Realiz.-Exig.-Repet.)	Prima por aviso
Hasta 20 avisos	1,20 euros
De 21 a 40 avisos	2,40 euros
De 41 a 60 avisos	3,61 euros
De 61 a 80 avisos	4,81 euros
Más de 80 avisos	6,01 euros

El total resultante estará igualmente afectado por el coeficiente de valoración personal alcanzado.

Valoración personal (V_p):

La valoración personal, cuyo valor estará entre 0 y 1, se realizará mensualmente por el Responsable de la zona, Jefe de Equipo o jefe de Asistencia Técnica, y por el Jefe nacional de Asistencia Técnica, de acuerdo con la valoración conseguida en los conceptos siguientes:

Calidad de trabajo	de 0 a 0,30
Conocimientos técnicos	de 0 a 0,30
Cooperación	de 0 a 0,15
Cumplimentación boletines	de 0 a 0,15
Imagen	de 0 a 0,10
Total	de 0 a 1,00

Jefes de Equipo:

Se calculará teniendo en cuenta la prima media obtenida por su equipo, a la que se sumará la propia alcanzada, dividida por 2 y multiplicada por 1,2.

La exigencia de su prima propia, será el 60% de la correspondiente a un Asistente Técnico.

El cálculo se efectuará teniendo en cuenta las mismas formulas y condicionantes que para los Asistentes Técnicos.

Notas común para las primas del S.A.T.:

Ante la implantación del sistema informático que se esta llevando a cabo en la actividad de Asistencia Técnica, en todo lo relacionado con la confección de nueva documentación, facturación automática, resúmenes de actividad, recogida de avisos etc., se estudiará entre los representantes laborales, representantes de los Asistentes Técnicos y responsables del S.A.T., las modificaciones de los factores que incidan en dicho calculo de la prima de Asistencia Técnica, con el fin de adecuar el sistema de primas a los avances de gestión que llevan implícitos los nuevos sistemas informáticos.

En el supuesto de que en el plazo de dos meses, desde la iniciación de las conversaciones entre las partes mencionadas para tratar este tema, no se llegue a un acuerdo, la Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio indicada en el artículo 6.º, decidirá el criterio a seguir.

ANEXO III

Primas Operarios de Almacén, Técnicos, Administrativos y Subalternos

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

$$\text{Base mes} \times \frac{\text{Porcentaje facturación mes}}{100} = \text{Prima mes a percibir}$$

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

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

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

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