

Horas extraordinarias perentorias.—En orden a su definición se estará a las señaladas en el Convenio Sectorial. Su compensación, a opción del trabajador será:

a) O bien mediante el abono del precio previsto en las tablas salariales, como «Hora extraordinaria Perentoria», multiplicado por el número de horas extras trabajadas.

b) O bien mediante su compensación por tiempo de descanso equivalente a 1 hora 45 minutos por cada hora extraordinaria perentoria trabajada.

Excepcionalmente, para los trabajadores pertenecientes a los Grupos 12 A y 12 B, la compensación económica será la prevista en el artículo 86 apdo. 10). La compensación por tiempo de descanso para estos dos colectivos será la misma.

Jornada fraccionada.—Si el fraccionamiento supera las tres horas, además del plus de jornada fraccionada se abonará a los trabajadores, en concepto de vale de comida o similar, las siguientes cantidades:

Fraccionamiento de más de tres horas de jornada partida, 6,00 €.

Fraccionamiento de más de cuatro horas de jornada partida, 7,00 €.

El importe correspondiente al vale de comida o similar, por su carácter de suplido indemnizatorio, se abonará por cada día efectivo de trabajo en el que la jornada sufra la partición prevista.

Plus de turnicidad.—Con este plus se remunera la facultad de la empresa de organizar el trabajo en régimen de turnos.

Para los trabajadores a un turno será de 203 €/mes a abonar en cada una de las 12 mensualidades ordinarias. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán este complemento proporcionalmente a su jornada.

Para los trabajadores en régimen de H16 y H24 el complemento será de 210€ y 220€, en cada uno de los doce meses naturales, respectivamente. Los trabajadores a tiempo parcial percibirán este complemento proporcionalmente a su jornada.

Empleo.—El Convenio contemplará una Comisión Paritaria específica que alcance compromisos y reglas en dicha materia en el plazo de 6 meses.

Cobertura I.T.—La empresa abonará un complemento salarial por los siguientes importes:

a) Para el supuesto de I.T. derivado de enfermedad profesional y accidente de trabajo, excluido accidentes in itinere, el 100 % de los conceptos fijos salariales desde el primer día durante los 12 primeros meses.

b) Para el supuesto de I.T. derivada de contingencias comunes y accidente in itinere:

A partir del día 31 incluido, el 80% de los conceptos salariales fijos, exclusivamente de aplicación en el primer proceso dentro del año natural.

En los siguientes procesos de I.T.:

A partir del día 61 incluido, el 80% de los conceptos fijos salariales.

A partir del día 80 incluido, el 100% de los conceptos fijos salariales.

El complemento previsto en la letra b) anterior se aplicará única y exclusivamente a aquellos trabajadores que no superen un índice de absentismo individual por ausencias no justificadas superior al 1% de la jornada anual (o parte proporcional en caso de que no hayan trabajado un año completo de trabajo efectivo). Ello, en ambos casos, con el límite de 12 meses a contar desde el día de la baja.

Esta mejora se aplicará a los procesos de I.T. que se inicien con posterioridad al 1 de enero de 2006.

Régimen transitorio.—Los pactos de naturaleza económica contenidos en el Convenio Colectivo comenzarán a aplicarse con efectos del día 1 de octubre de 2005 una vez firmado el texto del Convenio Colectivo.

Los pactos de naturaleza no económica contenidos en el Convenio Colectivo comenzarán a aplicarse con efectos del día siguiente al de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

El régimen transitorio previsto en los dos apartados precedentes, de carácter general, no se aplicará en aquella materia o materias en la que específicamente se haya previsto un régimen transitorio distinto en el presente acuerdo de mediación.

**CLÁUSULAS DEL CONVENIO CUYA EFICACIA QUEDA VINCULADA A LA OBTENCIÓN DE LICENCIAS ADMINISTRATIVAS DE HANDLING A TERCEROS EN RAMPA**

Si NEWCO obtuviera concesiones administrativas en cualquiera de las combinaciones siguientes, partir de que comience su explotación se aplicarán a todos los trabajadores de la empresa, las siguientes mejoras:

1. Combinaciones:

MAD y 4 de nivel medio; MAD, BCN y 1 de nivel medio; MAD, PMI, y 2 aeropuertos de nivel medio; BCN y PMI, y 3 de nivel medio; y cualquier otra combinación equivalente.

Se abonarán a todos los trabajadores de la empresa mientras subsistan tales concesiones, las siguientes mejoras:

1. Complementos por I.T.

a) Contingencias profesionales: igual que en caso de no obtener concesiones administrativas.

b) Contingencias comunes, accidente no laboral y accidente in itinere:

Del 1.º al 3.º día, 70 % de conceptos salariales fijos.

Del 4.º al 119 día, 95 % de los mismos conceptos.

Del 120 en adelante, el 100 % de los mismos conceptos.

Con los mismos límites temporales de duración y absentismo ya señalados.

2. Plus domingos.—Se abonaría un complemento de 0,80 €/hora trabajada en domingo a cada trabajador que preste servicios entre las 0,00 horas y las 24,00 horas en dichos días.

2. Las partes procederán a redactar los convenios con sujeción estricta a los términos aquí establecidos.

La redacción del texto final deberá estar consensuada antes del final del mes siguiente al día de la fecha.

Si transcurrido ese plazo existieran discrepancias en la redacción de temas sin contenido económico, la remitirán a los mediadores presentando necesariamente por escrito la redacción que, sobre cada punto discrepante, propone cada parte.

La parte que no presente redacción alternativa se entenderá que acepta la presentada en la materia que se trate.

Los mediadores recibidas las propuestas y oídas las partes, en el término de 15 días, resolverán en equidad sobre las discrepancias.

## 5585

*RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Alimentos Priorizados, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Alimentos Priorizados, S. A. (Código de Convenio n.º 9012832), que fue suscrito con fecha 26 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 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, 6 de marzo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

### Convenio colectivo de la empresa ALFRISA

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

El presente convenio es el resultado de las negociaciones mantenidas entre la representación de la empresa ALFRISA y el comité de empresa como representación de los trabajadores y trabajadoras de la misma.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio regula las relaciones laborales de las empresas ALFRISA y NOVATERRA en todos sus centros de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este convenio incluye a la totalidad de los trabajadores de estas empresas.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este convenio será de aplicación en todo el estado Español.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá vigencia desde el 01 de enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2007.

#### Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

La revisión de este convenio podrá solicitarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación a su vencimiento.

Mientras no se alcanza acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá la vigencia del anterior

De no mediar denuncia se prorrogará por tácita reconducción, por periodos anuales.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se crea una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia de su cumplimiento.

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas son un todo orgánico e indivisible, en el supuesto que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, invalidase alguno de los pactos o no aprobara en parte o en su totalidad el contenido de este convenio, el mismo será nulo teniendo las parte que volver a negociarlo.

#### Artículo 9. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen, y en cómputo anual por los aumentos que en un futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales.

#### Artículo 10. *Periodo de prueba.*

El periodo de prueba deberá concertarse por escrito, en ningún caso podrá exceder de tres meses para los grupos I ni de 2 meses para el resto. Durante este tiempo, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato. La situación de incapacidad temporal durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

#### Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales, y la definición de las categorías que se recogen en la tabla salarial por niveles del presente convenio, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, son las siguientes:

##### Grupo I:

1. Jefe de administración: es el empleado que provisto a no de poderes, tiene a su cargo la dirección, responsabilidad, organización y coordinación de funciones de todas las secciones administrativas de la empresa, distribuye el trabajo, ordenándolo debidamente y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de la labor que tiene confiada.

2. Técnico de grado superior: es el empleado que realiza funciones en relación con su título universitario.

##### Grupo II:

1. Oficial de 1.<sup>a</sup> administrativo: es el administrativo, mayor de 20 años, con un servicio determinado a su cargo, que con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin empleados a sus ordenes, ejecuta algunas de las siguientes o análogas funciones: cajero de cobro y pago, sin tener firma ni fianza, estadística, redacción de documentos y correspondencia y en general servicios que requieran cálculos, estudios preparación o condiciones adecuadas contables, tales como transcripciones en libros de contabilidad etc.

2. Oficial de 2.<sup>a</sup> administrativo: administrativo mayor de 20 años que con restringida y con subordinación a jefes y oficiales de 1.<sup>a</sup>, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad, caja, transcripciones de libros auxiliares, organización de archivos y ficheros, estadísticas, redacción de facturas liquidación de salarios y seguridad social y Demás trabajos similares.

3. Telefonista –repcionista: Es el/ la Empleado/a que tiene a su cargo el manejo de la centralita para la comunicación de las distintas dependencias interiores y con el exterior.

4. Auxiliar administrativo: es el administrativo que, sin iniciativa propia se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas, podrán realizar otras funciones no estrictamente burocráticas tales como, pesar, anotar pesos comprobar existencias, etc.

##### Grupo III:

1. Delegado de ventas: es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a su cargo, realiza las funciones de control y supervisión sobre las ventas de una o varias secciones determinadas.

2. Vendedor: es el empleado con subordinación al delegado de ventas, que ejecuta directamente la venta de los productos de la empresa.

3. Promotor de ventas: es el empleado con subordinación al delegado de ventas, dedicado a la promoción de los productos de la empresa

##### Grupo IV:

1. Encargado: es el que bajo las ordenes de un técnico, si lo hubiere, por su experiencia y conocimientos prácticos del proceso industrial del pescado está encargado de una o más secciones de la empresa y el correcto cumplimiento del trabajo realizado por el personal que se encuentra bajo su cargo. Realiza faenas delicadas que exigen especial práctica y actitud, o con instrucciones recibidas de sus mandos, tiene a su cargo la vigilancia, enseñanza y corrección de las labores que el personal de una o más secciones.

2. Oficial de 1.<sup>a</sup>: es el trabajador/a con más de tres años de trabajo en la misma industria, con capacidad y eficacia que le permite llevar a cabo trabajos generales y especiales, encontrándose capacitado para corregir pequeñas deficiencias en maquinas o faenas encomendadas y desarrolla su labor con rendimiento normal y correcto.

3. Oficial 2.<sup>a</sup>: Es el trabajador/a con más de dos años en la industria y sin llegar a la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos con corrección y eficacia.

4. Peón: Es el trabajador que ayuda en su labor a los oficiales realizando las operaciones se le encomienden de orden secundario, bajo la vigilancia de los oficiales.

#### Artículo 12. *Contratación.*

La duración máxima del contrato por circunstancias, previsto en el Art. 15.1.b. del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de 6 meses dentro del periodo de 12 meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por periodo inferior a 6 meses, podrán ser prorrogados, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

#### Artículo 13. *Trabajos de inferior categoría.*

Por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva de la empresa, los trabajadores deberán realizar, trabajos correspondientes a categorías inferiores, sin menoscabo de su salario o dignidad, retornando a su trabajo habitual a la mayor brevedad posible

#### Artículo 14. *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima en cómputo anual, será de 1.809 horas de trabajo efectivo

Se computará como trabajo efectivo el periodo del bocadillo de 30 minutos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo, como al final de la jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Iniciada la jornada de trabajo, en ningún caso podrá abonarse al trabajador cantidad inferior al mínimo correspondiente a la media jornada, mereciendo esta consideración cuando las horas trabajadas no excedan de cuatro y debiendo liquidarse la jornada completa siempre que se trabaje más de dichas cuatro horas.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 22 días laborables retribuidos a salario real, se disfrutarán tres semanas entre los meses de junio a septiembre. Los festivos que coincidan con el periodo de vacaciones, se disfrutaran otro día previo acuerdo entre empresa y trabajador, durante el resto del año.

#### Artículo 16. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo que detallamos a continuación:

a) 15 días en caso de matrimonio

b) Tres días, en caso de muerte o enfermedad grave de parientes de hasta 2.<sup>o</sup> grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cinco días si para ello tiene que desplazarse fuera de la provincia de residencia.

c) En caso de hospitalización o intervención quirúrgica de padres, cónyuges, hijos y hermanos el permiso será de:

Por un día o fracción, permiso de un día.  
 Por dos días, permiso de dos días.  
 Por tres días, permiso de tres días.  
 Por cuatro días o más, permiso de cuatro días.

- d) Cinco días en caso de nacimiento de hijo.
- e) Un día por traslado de domicilio
- f) Un día por matrimonio de hijo/a.
- g) Dos días para asuntos propios. Este permiso se solicitará con 7 días de antelación como mínimo, pudiéndolo negar la empresa en el caso de haberlo solicitado más del 5% de la plantilla, en este caso se concederá por orden de petición.

A todos los permisos tendrán derecho en las mismas condiciones las parejas de hecho.

#### Artículo 17. *Permiso sin sueldo.*

En caso de enfermedad grave de cónyuge o hijo/a, se tendrá derecho a un permiso no retribuido por un periodo máximo de 15 días, previo certificado médico que podrá ser solicitado por la empresa, cada siete días.

#### Artículo 18. *Excedencias.*

El trabajador, con al menos una antigüedad de un año en la empresa, podrá situarse en excedencia por un plazo no menor a un año ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador sin han transcurrido al menos tres años desde el final de la anterior excedencia.

Las/os trabajadoras/es tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a seis años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Esta excedencia tendrá el carácter de forzosa a los efectos de la conservación del puesto de trabajo.

Cuando el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por cien de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación del plazo por el que fue concedido, perderá todos los derechos.

Las solicitudes deberán contestarse en el plazo improrrogable de veinte días, entendiéndose concedidas de no mediar contestación a las mismas en dicho plazo.

#### Artículo 19. *Antigüedad.*

Desde el día uno de Enero de 2.000 está definitivamente suprimido el concepto de antigüedad o aumento periódico por años de servicio. No obstante, las cantidades percibidas por dicho concepto se mantendrán como un «complemento ad personam» que no será compensable ni absorbible y se incrementará en los mismos porcentajes del convenio. Las personas nombradas a continuación tendrán derecho al incremento del plus personal, cada cinco años, consistente en una cantidad de 21,57€ para el 2004, que se incrementará cada año con el porcentaje del convenio.

Mercedes Martínez Navarro  
 Soledad Martínez Alarcón  
 Manuela López Aranda  
 Juana M.<sup>a</sup> Lendinez Rodríguez  
 Francisca Castro García  
 Loren Mesurado García  
 Amalia Tortosa Espinosa  
 Eva M.<sup>a</sup> Donaire Tena  
 Vanesa Castro Arcos  
 Lucia Martín Calvo  
 Nieves Martínez García  
 Fátima Taleb  
 Nuria Blanco Rojas  
 Ana García Maldonado  
 Francisca Romero Molleja

#### Artículo 20. *Nocturnidad.*

Las personas que realicen cuatro o más horas de su jornada entre las 22 y 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad del 25% de su salario base, en caso de realizar menos de cuatro horas en este horario se percibirá el plus solamente por hora trabajada.

#### Artículo 21. *Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.*

Complementando las prestaciones que establece la Seguridad Social, en caso de Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la empresa abonará a partir del primer día y hasta el cuarto el 60% de la base reguladora. En caso de que el trabajador tuviera que abandonar el puesto de trabajo por enfermedad, recibirá el 100% del salario correspondiente a ese día siempre que presente la baja de enfermedad.

Todo el personal de la empresa que se encuentre en situación de incapacidad laboral, derivada de accidente laboral

#### Artículo 22. *Faltas y sanciones.*

Se consideraran faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole, de acuerdo con la legislación vigente y en este convenio.

Las faltas se clasifican por su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves graves y muy graves.

##### Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad, cometidas en diez días sin la debida justificación. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causa perjuicio de importancia a la empresa o a los compañeros de trabajo, esta falta podrá considerarse grave.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. No atender al público con la corrección y diligencia debida.
5. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.
6. Faltar un día al mes sin causa justificada.

##### Faltas graves:

1. Más de cinco faltas de puntualidad sin justificar, en un periodo de veinte días.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificar, durante un periodo de veinte días.
3. Utilizar, los medios técnicos y mecánicos de la empresa para usos particulares.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. El desacato a los superiores en el ejercicio de sus facultades de dirección en cualquier materia de índole laboral.
6. Simular la presencia de otro trabajador.
7. La imprudencia en el trabajo si implicase riesgo para las personas o las instalaciones,
8. La reincidencia en faltas leves (excluida la puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
9. La negligencia o desidia en el trabajo.
10. La disminución voluntaria del rendimiento normal en su labor.

##### Faltas muy graves:

1. Más de cinco faltas repetidas e injustificada de puntualidad en el periodo de un mes, habiendo mediado amonestación escrita de la empresa.
2. Faltas al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.
3. Las agresiones físicas y verbales al empresario o compañeros de trabajo y familiares de primer grado de consanguinidad.
4. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo durante mas de cinco días en el período de treinta días.
5. La embriaguez o la toxicomanía habitual en el trabajo.
6. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
7. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Por falta leve: Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses. Despido disciplinario.

##### Prescripción de las Faltas:

Faltas leves a los 15 días de su comisión.

Faltas graves a los 2 meses de su comisión.

Faltas muy graves, a los tres meses de su comisión.

El tiempo para su cumplimiento de las sanciones nunca será superior, a los periodos de prescripción de la misma desde la fecha de su comunicación que deberá ser por escrito.

En cuanto a las infracciones de la empresa estarán sujetas a la ley de Infracciones y sanciones en el Orden de lo Social.

**Artículo 22. Premio de jubilación.**

Se establece un premio o incentivo a la jubilación anticipada de conformidad con la siguiente escala.

Trabajadores con hasta 20 años de antigüedad en la empresa:

A los 60 años de edad: 9 mensualidades de salario real.

A los 61 años de edad: 7 mensualidades de salario real.

A los 62 años de edad: 4 mensualidades de salario real.

A los 63 años de edad: 2 mensualidades de salario real.

A los 64 años de edad: 1,5 mensualidades de salario real.

A los 65 años de edad: 1 mensualidad de salario real.

A los 65 años de edad 2 mensualidades de salario real con antigüedad superior a 25 años.

A los 65 años de edad 1,5 mensualidades de salario real con antigüedad superior a 20 años.

**Artículo 23. Retribuciones.**

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio, tienen carácter de mínimos, pudiendo ser mejorado por acuerdos individuales.

Los salarios se incrementarán en su totalidad anualmente, con efecto de 1 de enero según IPC previsto por el Gobierno.

**Artículo 24. Revisión salarial.**

En el caso del IPC real del estado registrado por el Instituto Nacional de Estadística, a 31 de Diciembre de cada año de vigencia de este convenio, fuera superior al previsto se efectuará una revisión salarial de todos los conceptos salariales del diferencial. Tal revisión, de producirse, se abonará a los trabajadores/as con efectos de 1 de enero de cada uno de los años, dentro del primer trimestre del año siguiente y en un solo pago, a la vez que se añadirán a las tablas salariales para la correspondiente aplicación del incremento del convenio.

**Artículo 25. Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará a sus trabajadores/as anualmente la cuantía de una mensualidad de salario real, en concepto de pagas extraordinarias antes del 22 de Junio, cuyo devengo será del 22 de junio a 21 de junio siguiente y otra antes del 22 de Diciembre con devengo del 22 de diciembre a 21 de diciembre siguiente.

**Artículo 26. Principios de seguridad e higiene.**

En esta empresa será de aplicación la Ley de prevención de riesgos laborales vigente, así como los reglamentos que la desarrollan.

**Artículo 27. Ropa de trabajo.**

Los trabajadores tendrán derecho a dos juegos anuales de ropa de trabajo con las prendas y calzado, necesario para un cómodo desarrollo de la actividad laboral en cada puesto de trabajo y una correcta protección del trabajador.

Se proveerá de equipo de protección individual (EPI) específicos, a quienes trabajen en cámaras, o en el exterior.

Así mismo se proveerá de cualquier otro EPI, en función de la vigilancia de la salud y la prevención.

**Artículo 28. Revisión médica.**

La empresa estará obligada a realizar reconocimiento médico periódico al menos una vez al año.

**Artículo 29. Compras de productos por el personal.**

La empresa venderá a al personal para su consumo los productos elaborados en la misma, con un porcentaje de deducción sobre el precio de venta de fábrica.

**Artículo 30. Mejoras sociales.**

Los trabajadores con hijos disminuidos físicos o psíquico, con esta condición reconocida por la Seguridad Social, recibieran una asignación Mensual de 36 Euros por cada hijo.

Esta ayuda se percibirá proporcionalmente a los días de permanencia en alta.

Así mismo los trabajadores/as de este convenio percibirán la cantidad de 30 euros en concepto de ayuda escolar por curso.

**Artículo 31. Solución de conflictos.**

Este convenio se adhiere al acuerdo de solución de conflictos que regula el funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya.

**Tablas salariales 2005**

Grupo salario mensual	Euros
Jefe administrativo . . . . .	1.949,70
Técnico de grado superior . . . . .	1.194,02
Oficial 1.ª administrativo . . . . .	817,33
Oficial 2.ª administrativo . . . . .	786,15
Auxiliar administrativo . . . . .	766,37
Encargado, promotor de ventas o vendedor . . . . .	955,79

Grupo salario diario	Euros
Conductor . . . . .	28,99
Oficial 1.ª producción o mantenimiento . . . . .	23,10
Oficial 2.ª . . . . .	22,70
Peón y limpieza . . . . .	22,33

**5586**

*RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de las tablas salariales del Convenio colectivo de Transportes Bacoma, S. A.*

Visto el contenido de los acuerdos referentes a las tablas salariales definitivas correspondientes al año 2005 y las provisionales para el año 2006 del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Bacoma, S.A. (Código de Convenio n.º 9005052), publicado en el B.O.E. de 15 de diciembre de 2004, acuerdos alcanzados de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los 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 de la citada revisión salarial 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, 9 de marzo de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACTA**

Reunidos en Barcelona, a 24 de enero de 2006, siendo las 10,00 horas y en el domicilio social de Transportes Bacoma, S.A., sito en la calle Ali Bei, 80, los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, D. Salvador Morales Olea, D. Miguel Angel Lacalle Bracero y D. Francisco Dávila Fernández por la parte social, y en representación de la empresa D. Valeriano Díaz Revilla, D. Manuel Alcantud Gualda y D. José Luis Fernández Menéndez.

Se trataron los siguientes puntos:

1.º Se comunica por la Empresa que los nuevos miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 por parte de la Empresa, en sustitución de D. Pablo Roldán Álvarez y de D.ª Josefa Martí Arráez, serán a partir de esta fecha D. Manuel Alcantud Gualda y D. José Luis Fernández Menéndez.

2.º Queda pues constituida la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa Transportes Bacoma, S.A. para los años 2004, 2005, 2006 y 2007 por las siguientes personas:

Por la empresa:

D. Valeriano Díaz Revilla.  
D. Manuel Alcantud Gualda.  
D. José Luis Fernández Menéndez.

Por la Parte Social:

D. Salvador Morales Olea.  
D. Francisco Dávila Fernández.