

Artículo 82. Sanciones a representantes de personal.

Las sanciones de cualquier tipo que se impusieran a los representantes de personal deberán hacerse mediante expediente contradictorio, con arreglo a los siguientes plazos y requisitos orientativos:

Notificación del inicio del expediente al interesado.

Nombramiento de instructor en el plazo de tres días, contados a partir de la notificación.

Investigación de los hechos y declaración testifical, en el plazo máximo de diez días, contados a partir del nombramiento del instructor. En este trámite deberán ser oídos obligatoriamente los delegados de personal como órgano colegiado o cada uno de sus miembros de forma individual.

Comunicación al interesado en el plazo de dos días, contados a partir de la terminación de la investigación de los hechos, de las imputaciones que se hacen.

En el plazo de tres días, contados a partir de la notificación de imputación de hechos al afectado, podrá éste efectuar las alegaciones que estime oportunas en su descargo.

Notificación al afectado al día siguiente de la recepción del pliego de descargos o al día siguiente a terminarse el plazo otorgado al mismo, de la sanción impuesta. La notificación al interesado del inicio del expediente interrumpirá la prescripción establecida en los artículos anteriores.

Todos los plazos indicados son orientativos y su incumplimiento no implicará nulidad de lo acordado.

Artículo 83. Faltas no calificadas.

En el caso de comisión de faltas no específicamente determinadas por la legislación vigente o el presente convenio, se instruirá el correspondiente expediente disciplinario, de conformidad con lo establecido en el artículo 81, aunque el trabajador afectado no ostentara dicha calificación, y en el cual se determinará la sanción que se estime justa, atendiendo a las circunstancias y oído el informe de los representantes del personal.

Artículo 84. Pacto de no concurrencia.

La plantilla de MAR-SL, y sin necesidad de previa comunicación, no podrá efectuar prestación laboral de ninguna naturaleza que implique concurrencia con el proceso productivo de la empresa, como consecuencia de la retribución salarial pactada en este convenio, superior a las normas legales vigentes aplicables al encuadramiento de la empresa.

Dicha prohibición de concurrencia dejará de existir automáticamente en el momento en que MAR-SL abonare a sus trabajadores, por conceptos retributivos, cuantía idéntica a la determinada por el salario mínimo interprofesional u otra norma general de aplicación.

TITULO 8**Derechos de los trabajadores.****Artículo 85. Derechos laborales.**

Los trabajadores de MAR-SL tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga la normativa vigente, los de:

- Libre sindicación.
- Negociación colectiva.
- Adopción de medidas plurales y colectivas.
- Huelga.
- Reunión.
- Ocupación efectiva.
- Promoción y formación profesional en el trabajo.
- A la no discriminación.
- A su integridad física.
- A una política adecuada de higiene y seguridad.
- Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
- A la percepción puntual de la remuneración en este convenio colectivo establecida.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

Artículo 86. Derechos sindicales.

En lo referente a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores de la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 87. Horas de crédito de representantes de personal.

El número de horas de crédito que para el desempeño de sus funciones podrán disponer los representantes de los trabajadores, será ampliado en cinco horas sobre lo que para tal fin establezcan las disposiciones legales aplicables.

De conformidad con lo establecido en el estatuto de los trabajadores, las horas correspondientes o parte de ellas podrán ser acumuladas a uno o varios miembros de los delegados de personal, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, observando la legislación vigente.

Artículo 88. Asambleas y visados.

Se observará lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto lo referente a asambleas y visado sindical de todos los contratos de trabajo que se efectúen.

10930 RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Schindler, S. A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Schindler, S. A. (Código de Convenio n.º 9016432), que fue suscrito con fecha 19 de abril de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa y las secciones sindicales de CC.OO., UGT, USO y CIG 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, 18 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE SCHINDLER, S. A.**Artículo primero. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo afectará a todos los empleados y trabajadores de Schindler, S. A., radicados en el territorio nacional, incluidos los trabajadores de fábrica.

Artículo segundo. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo mantendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre 2008.

Artículo tercero. Creación del comité intercentros de Schindler, S. A.

La finalidad esencial de este convenio colectivo descansa en la creación de un comité intercentros, cuyo desarrollo y funcionamiento figurará en su Reglamento de Funcionamiento que se adjunta como anexo a este texto y que pretende la representación unitaria de todos los trabajadores de la compañía, al amparo del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores.

En dicho comité intercentros descansa la representatividad legal de los trabajadores de Schindler, S. A., y sus acuerdos serán vinculantes para todos los empleados.

Constituido formalmente, se comunicará a la autoridad laboral competente para su depósito y registro.

El comité intercentros estará compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros o Delegados de Personal.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La designación de los miembros del comité intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa.

Los componentes de dicho comité intercentros según la representatividad sindical y con los resultados electorales de 2003 presentaría la siguiente proporcionalidad:

CC. OO.: 6 representantes.

UGT: 4 representantes.

USO: 2 representantes.
CIG: 1 representante.

Esta representatividad se mantendrá durante toda la vigencia del convenio.

Las materias que serán competencia del comité intercentros en su negociación con la empresa son todas aquellas encaminadas a la negociación futura de un convenio colectivo para la plantilla de Schindler, S. A., como asimismo será el órgano que reciba la información de interés general para todos los empleados de la compañía.

Entre dichas competencias cabe señalar principalmente:

1. Información y consulta sobre asuntos generales de la Compañía referentes específicamente a:

Seguridad Laboral.
Plan de Formación.

En general, como órgano de recepción de información de interés general, la recibirá sobre:

Cualquier cambio de titularidad en la empresa, de cualquiera de sus centros o de su naturaleza jurídica, que deberá ser comunicado a los trabajadores inmediatamente por la Dirección de la Empresa, a través del comité intercentros, una vez sea conocido oficialmente por aquellos.

El comité intercentros tendrá acceso a los datos y repercusiones que afecten a los trabajadores, derivados del cambio de titularidad o de naturaleza jurídica.

Información económico-financiera. La dirección de la compañía suministrará trimestralmente información de la marcha económico-financiera de la empresa, referida al trimestre anterior, a nivel nacional. Y además proporcionará todos los datos informativos a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

Durante el mes de enero de cada año, la empresa comunicará por escrito al comité intercentros, el organigrama jerárquico y funcional de Schindler. Igualmente en caso de producirse modificaciones en dicho organigrama, se informará de las mismas.

2. Negociación sobre las siguientes materias:

SAP.
Sistema de Incentivos.
Complemento de Incapacidad Temporal.
Seguro de vida y accidentes.
Prejubilaciones/contratos de relevo
Seguro de carnet de conducir.
Plan de igualdad.

A partir del 1 de enero de 2008 se reabrirán las negociaciones para abordar el resto de materias, incluidas las del Acuerdo de Homogeneización de Condiciones.

Los derechos y atribuciones de los componentes del comité intercentros serán los siguientes:

La Empresa pondrá a disposición del comité intercentros, y exclusivamente para las reuniones de los mismos, un local que reúna las condiciones debidas, así como un armario archivador dotado de cerradura en la sede del secretario del comité.

Podrán disponer, igualmente, de teléfono y dirección de correo electrónico para usos estrictamente sindicales. La Empresa o centros de trabajo facilitarán el material de oficina que se precise para el adecuado desempeño de sus funciones estrictamente sindicales.

El Presidente y el Secretario podrán tener dedicación a tiempo completo. Los miembros de dicho comité dispondrán, cada uno, de las horas y crédito horario necesario para el ejercicio de sus funciones. Existirá un seguimiento por parte de la Comisión de Interpretación del Convenio para analizar posibles desviaciones. Este acuerdo, referido al crédito horario, presenta una provisionalidad por un año.

La empresa se hará cargo, exclusivamente, de todos los gastos que se deriven de las reuniones convocadas por la misma y referidos a transporte, alojamiento y manutención con los límites establecidos por la compañía. Así mismo se abonarán por la empresa los gastos precisos del presidente y secretario que tengan en función de esta responsabilidad. Así mismo se abonarán los gastos de los miembros del comité respecto a sus reuniones trimestrales (cuatro anuales), si no coinciden con reuniones de negociación con la compañía, si bien se procurará que sean coincidentes. También se abonarán los Gastos de los componentes de las Comisiones de Trabajo cuando sean citados por la Compañía incluyendo la posibilidad de adelantar el viaje para tener reuniones previas.

El reglamento de funcionamiento del comité intercentros o cualquiera de sus modificaciones posteriores sólo requerirán conformidad de la dirección de la compañía en el supuesto que suponga algún coste adicional o modifique lo acordado en este convenio.

Artículo cuarto. *Mantenimiento de las condiciones económicas y sociolaborales actuales.*

Mientras el comité intercentros y la dirección de la compañía no pacten acuerdos que regulen las materias que los mismos determinen, se respetarán y se mantendrán en vigor aquellos acuerdos extraestatutarios o convenios colectivos que se encuentren vigentes en ese momento.

Asimismo se respetarán las situaciones personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio o acuerdos futuros, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo quinto. *Denuncia.*

Este convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación de un mes a su fecha de finalización, mediante escrito dirigido a la otra parte negociadora.

En el supuesto de no denunciarse por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente durante periodos anuales.

Artículo sexto. *Publicidad.*

La publicidad de este Convenio se efectuará enviando a los delegados de personal o a los comités de empresa de cada centro de trabajo tantos números de ejemplares como trabajadores tengan, más un diez por ciento. Los propios representantes del personal se encargarán de la distribución de estos ejemplares.

Dichos ejemplares serán a cargo de la empresa.

Artículo séptimo. *Comisión paritaria.*

Para la atención de aquellas cuestiones que se originen por la interpretación o aplicación de este convenio colectivo, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación, constituida por 8 miembros, 4 designados por la representación de los trabajadores y 4 designados por la representación de la empresa. Los componentes de la parte social serán elegidos de entre los miembros del Comité Intercentros, estando en la misma presentes todas las organizaciones sindicales firmantes.

Los vocales titulares de representación sindical podrán ser sustituidos por los respectivos suplentes, designados con tal carácter al mismo tiempo que los titulares.

Ambas partes podrán ser asistidos por los asesores sindicales que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

La comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y un Secretario de la misma.

Funciones de la Comisión Paritaria:

Interpretación del presente Convenio.

Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento de este convenio.

Seguimiento del uso del crédito horario para analizar posibles desviaciones.

Entender de forma previa y obligatoria para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el ASEC o, en su caso, a la vía judicial derivados únicamente de la interpretación de este convenio.

Procedimiento de actuación de esta Comisión:

La comisión de interpretación se reunirá cuando existan materias en las que se produzca discrepancias a la hora de interpretar el convenio colectivo.

Las cuestiones que se presenten ante la Comisión adoptaran la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con anterioridad a la reunión de dicha comisión.

En todo caso la resolución de los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en un plazo máximo de diez días.

La adopción de acuerdos requiere el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Artículo octavo. *Cómputo y vinculación a la totalidad.*

El presente convenio, en su cómputo, forma un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica será computado globalmente.

Por lo tanto será nulo quedando sin efecto, en el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase algunos de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

ANEXO

Reglamento de funcionamiento del comité intercentros

Este comité estará compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. La designación de los miembros del Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. Constituido formalmente se comunicará a la Autoridad Laboral competente para su depósito y registro.

Los componentes de dicho comité intercentros según la representatividad sindical y con los resultados electorales del 2003, y durante la vigencia de este convenio será la siguiente:

- CC. OO.: 6 representantes.
- UGT: 4 representantes.
- USO: 2 representantes.
- CIG: 1 representantes.

Sede del comité intercentros.—Se establece como sede del comité intercentros, la de la sucursal donde preste servicios el secretario del comité intercentros.

Plenos del comité intercentros.—Los plenos del comité intercentros estará compuesto por los 13 miembros del Pleno derecho y los asesores necesarios

Los plenos pueden ser ordinarios y extraordinarios.

Plenos ordinarios.—Se celebrará, una vez al mes si fuera necesario. Su convocatoria será comunicada por escrito a todos sus miembros con una semana de antelación, e incluirá:

Orden del día.—Que constara de los siguientes puntos:

- a) Lectura y aprobación del acta de reunión anterior.
- b) Informe de las distintas Comisiones de Trabajo.
- c) Puntos acordados para su vista en el Pleno.
- d) Otros temas incluidos, por acuerdo de la Comisión de Gestión preparatoria para el Pleno.
- e) Ruegos y preguntas; sobre los que no podrá tomarse decisión en el Pleno, si no es por unanimidad, pasándose los demás, si procede, a la Comisión de Gestión, Comisión de Trabajo correspondiente al Orden del día del próximo Pleno.

El pleno ordinario se constituirá en primera convocatoria con un quórum mínimo de la mitad mas uno de los miembros de pleno derecho y en segunda, una hora después de la fijada para la reunión en primera convocatoria, con los asistentes; salvo que por razones de fuerza mayor (huelga de transportes, inclemencias meteorológicas, etc.) estuviere justificada una cierta ausencia colectiva, en cuyo caso se atrasara la convocatoria en los términos que acuerden la Comisión de Gestión.

El comité intercentros se reunirá con la Dirección de la empresa de manera ordinaria 4 veces al año.

En la misma jornada, previa o posteriormente a la anterior reunión, se reunirá el Pleno del Comité Intercentros.

Pleno Extraordinario.—Podrá ser convocado:

- a) Por acuerdo del Presidente y Secretario.
- b) Por la Comisión de Gestión.

La convocatoria se hará por escrito con la antelación suficiente, en función de la urgencia de los temas a tratar, y en su texto habrá de figurar fecha, día, hora y lugar de la reunión, así como el o los temas que la motiven.

El Pleno Extraordinario quedará constituido con un quórum mínimo de 7 miembros de pleno derecho.

En cualquier momento de la discusión de un miembro del Comité podrá pedir la observancia del Reglamento, alegando los artículos cuya aplicación reclamen.

Presidente.—Será elegido por mayoría simple de entre los 13 miembros del Comité Intercentros y puede formar parte de las comisiones.

Ostenta la representación institucional del Comité Intercentros conjuntamente con el Secretario.

Preside los Plenos y reuniones del Comité, dirigiendo y moderando sus debates.

Es portavoz del Comité y supervisa la buena marcha de sus trabajos.

Podrá delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente, y de forma provisional, en cualquier miembro electo de su sindicato.

El secretario.—Será elegido por mayoría simple de entre los 13 miembros del Comité Intercentros y puede formar parte de las comisiones.

Es responsable de la secretaría del Comité y del cuidado y archivo de sus documentos.

Cursa las citaciones y expide certificaciones de los acuerdos con el visto bueno del Presidente.

Recoge la información y los documentos de las comisiones de trabajo que obren en poder de la Comisión de Gestión, computa el resultado de

las votaciones, prepara y extiende la documentación del Comité a la firma del Presidente y confecciona las actas de los Plenos.

Ostentará, conjuntamente con el Presidente, la representación institucional del Comité Intercentros.

Podrá delegar sus funciones cuando no pueda ejercerlas personalmente, y de forma provisional, en cualquier miembro electo de su sindicato.

Mantendrá los contactos oportunos con los representantes de los centros para gestionar la documentación necesaria (citaciones, informaciones, actas, etc.)

Vocales.—Los vocales asistirán a las reuniones del pleno del Comité de empresa y las reuniones que se celebren con la Dirección de la misma.

Serán miembros de las comisiones de trabajo para las que se les haya elegido.

Colaborarán con el presidente y secretario, y transmitirán los acuerdos y debates del comité intercentros en el seno de su comité de empresa del centro de trabajo, delegados de personal y central sindical correspondiente.

Comisión de Gestión.—Estará formada por el Presidente, Secretario y cuatro vocales elegidos por cada una de las organizaciones sindicales.

Tendrán encomendadas todas las funciones que el Pleno y las distintas Comisiones de Trabajo les encarguen. Asumirá la responsabilidad sobre aquellas otras cuestiones no directamente asignadas a las distintas Comisiones de Trabajo.

Entregará periódicamente al Presidente y Secretario todas aquellas informaciones para su publicación y envío.

Grupos de trabajo.—El Comité Intercentros podrá convocar a todos o parte de sus miembros para constituir grupos de trabajo, con el fin de debatir y aprobar temas de su competencia.

Comisiones de Trabajo.—El Comité podrá crear cuantas Comisiones de Trabajo considera necesarias, tanto con carácter permanente o regular, como para tareas concretas y coyunturas, así como aquellas establecidas por Convenio Colectivo. Ningún miembro del Comité Intercentros podrá pertenecer a más de dos comisiones de trabajo.

De lo tratado en las distintas Comisiones de Trabajo, se informará en los Plenos correspondientes,

Todas las consultas y/o reclamaciones que se reciban en el Comité Intercentros, serán tramitadas a la Comisión de Trabajo que corresponda.

Tomas de acuerdos.—Solamente podrán ejercer el voto los miembros de Pleno derecho del Comité Intercentros. Los acuerdos se tomarán por la propuesta que resulte mas votada.

A petición de cualquier miembro se procederá a votación nominal.

Cuando ocurriese empate en alguna votación, se repetirá ésta, entre las propuestas empatadas con mayor número de votos, previo turno de palabras. Si resultase de nuevo empate, se hará un receso del tiempo que se considere necesario para búsqueda de consenso, al término del cual, si persistiera el empate, se retiraría el tema para ser debatido y votado en el siguiente Pleno, donde solo se podrán plantear las propuestas empatadas y sometidas a consenso.

Acta.—El acta deberá expresar, de forma sucinta y sintetizada, los argumentos empleados por los miembros del Comité en sus debates, debiendo reflejar, necesariamente, los acuerdos tomados, con los votos emitidos

Se adjuntará al acta, como anexo, aquellas intervenciones literales que así se soliciten y que se presenten por escrito, así como cualquier otro escrito relacionado con algún punto del orden del día.

El acta pendiente de aprobación será conocida por los miembros de la Comisión de Gestión y Sindicatos que conformen el C.I, antes de elaborar el Orden del Día del Pleno siguiente y deberán contar con el V.º b.º de la mayoría de estos.

Ceses y Sustituciones.—Se producirá el cese automático en los casos de fallecimiento, extinción de la relación laboral con la Empresa, o excedencia. Igualmente, se producirá el cese cuando el interesado renuncie voluntaria y libremente mediante notificación por escrito al Comité. Cuando la extinción de la relación laboral se haya producido por despido, el cese no será efectivo hasta tanto no haya sentencia en firme del Tribunal jurisdiccional de lo Social en ese sentido.

Los miembros del Comité Intercentros que sean designados por los sindicatos podrán ser sustituidos por estos discrecionalmente. La sustitución habrá de ser comunicada por escrito, siendo efectiva a partir de la fecha en que se presente.

Del Presidente y del Secretario: El Presidente y el Secretario podrán cesar por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por dimisión personal.
- b) Por propuesta del sindicato al que pertenezcan.
- c) A propuesta de 1/3 de los miembros de Pleno derecho del Comité, en cuyo caso serán necesarios los votos favorables al cese de los 2/3 de dichos miembros.

Relaciones con los Comités de Empresa, Trabajadores y Sindicatos.—Los Comités de Empresa informarán al Comité Intercentros de cuantas cuestiones estimen de interés, así como de cuantas propuestas de gestión, de interpretación y de negociación estimen convenientes.

El Comité Intercentros tramitará los encargos, informará a los Comités de Empresa documentalmente, de cuantas decisiones, reuniones con la Empresa, actas, comunicados, etc., se generen tanto por el Pleno como por las distintas Comisiones de Trabajo. Todas las consultas y propuestas se atenderán a través de los Comités de Empresa, Delegados de personal y de los Sindicatos.

En esta línea, la Comisión de Gestión y representantes del C.I. orientarán sus actuaciones hacia el estímulo de la mayor relación directa del intercentros con los Comités de Empresa, Delegados de personal y los Sindicatos.

Modificación del Reglamento.—Podrá procederse a la modificación del presente reglamento en cuanto puntos, aspectos, ampliaciones, reducciones, etc., estime el Pleno. A tal efecto las enmiendas habrán de ocupar lugar en un punto en el Orden del Día de un Pleno que habrá de ser convocado con un mes de antelación como mínimo.

Para que la modificación surta efecto, será necesaria su aprobación por los 2/3 de los miembros de Pleno derecho, aportando puntos a modificar y propuestas concretas.

Vigencia.—El presente reglamento entrará en vigor desde la fecha de su aprobación por el Pleno, acomodándose a la Legalidad Vigente en cada momento.

10931 *RESOLUCIÓN de 18 de mayo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del Convenio colectivo del sector de entrega domiciliaria.*

Visto el texto del acta de fecha 18 de abril de 2007 donde se recogen los acuerdos de revisión salarial del Convenio colectivo del sector de Entrega Domiciliaria publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de marzo de 2004, (Código de Convenio núm. 9908665), que fue suscrito de una parte por la Asociación empresarial ASEMPRE en representación de las empresas del sector, y de otra por las Centrales sindicales UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores afectados, 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, 18 de mayo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

REVISIÓN SALARIAL

Comisión Paritaria de Entrega Domiciliaria

En Madrid a 18 de abril de 2007.

Reunida la Comisión Paritaria del Convenio de Entrega Domiciliaria, en la ciudad de Madrid, en la avenida de América, número 25, sede de UGT, actuando como Presidente de la misma Jesús Serrano Martínez, por ASEMPRE, y como Secretario, el señor don Diego Buenestado García por UGT, y con la asistencia de:

Por UGT:

Don Carlos Alejo Carrero.
Doña Raquel López Arroyo.
Don Diego Buenestado. Asesor.

Por CCOO:

Don Longinos Polo López.
Don Isidro Verdejo Estrada.
Don Ricardo Álvarez, Asesor.

Por ASEMPRE:

Don Jesús Serrano Martínez.
Don Antonio Alcalá.
Don Josep Rovira.
Don Juan M. Piqueras Ruiz.

Se celebra con el siguiente,

Orden del día

Único.—Estudio y resolución sobre la cláusula de revisión, establecida en el artículo 22 del Convenio de Entrega Domiciliaria.

Tras el inicio de la reunión y el debate de los puntos incluidos en el Orden del Día expuesto, sin que ninguno de los miembros de la paritaria halla solicitado que se incluya su intervención en la presente Acta, se adoptaron por unanimidad de los asistentes los siguientes:

Acuerdos

I. Aprobar la revisión de las tablas con los resultados que se adjuntan en anexo aparte.

II. Se autoriza al Secretario don Diego Buenestado García, para presentar en el plazo de diez días ante el organismo competente para su registro y publicación las tablas resultantes del punto I.

Se levanta la reunión a las 13.25 en la ciudad y fecha al principio indicado, firmando los asistentes siete copias.

Tablas salariales entrega domiciliaria 2006 actualizadas

	Salario base (X 14 pagas)	Anual	Transporte (Anual)	Plus zona (x 14 pagas)	Total año
<i>Tramo 1, de 1 a 5.000 hab</i>					
Técnico	895,96	12.543,46	349,43	646,02	13.538,90
Oficial Administrativo	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Administrativo	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Repartidor	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Repart. Clasif. Conduc.	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Clasificador	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Rep. Clasificador	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
<i>Tramo 2, de 5.001 a 50.000 hab.</i>					
Técnico	895,96	12.543,46	349,43	646,02	13.538,90
Oficial Administrativo	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Administrativo	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Repartidor	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Repart. Clasif. Conduc.	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Clasificador	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Rep. Clasificador	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
<i>Tramo 3, de 50.001 a 100.000 hab.</i>					
Técnico	895,96	12.543,46	349,43	646,02	13.538,90
Oficial Administrativo	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Administrativo	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Repartidor	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94
Repart. Clasif. Conduc.	627,18	8.780,50	349,43	646,02	9.775,94