

Categorías profesionales	Salario base		
	Semana	Mes 12 pagas	Año
		3,75	41,25
Personal subalterno:			
Ordenanza	216,38	743,81	8.925,72
Vigilante	216,38	743,81	8.925,72
Limpiador	216,38	743,81	8.925,72
Oficios varios:			
Encargado	274,51	943,64	11.323,68
Oficial	256,75	882,58	10.590,97
Mozo	216,38	743,81	8.925,72

9833 *RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Asegurador Reale.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Grupo Asegurador Reale, (Código de Convenio n.º 9012383), que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2008, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo en su representación, y de otra por los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 28 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO GRUPO ASEGURADOR REALE

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo de Reale Seguros Generales, S.A. e IGARSA, en adelante REALE, constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo y los empleados de las mismas incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación de los Trabajadores y de las Empresas, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Este convenio, por tanto, afectará a todo el personal que esté en alta en cualquiera de las Empresas mencionadas y resto de empresas que puedan crearse con personal del mencionado Grupo Asegurador Reale, en la fecha de la firma de este convenio, y a todo el personal que se incorpore durante la vigencia del mismo.

En el supuesto de que por parte del Grupo Asegurador Reale adquiriera en el futuro nuevas empresas que por su objeto social pudieran quedar incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, se arbitrarán, de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, por la Comisión Mixta del Convenio, los plazos y criterios de adaptación para que éste pueda serles de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos los Centros de Trabajo que REALE e IGARSA tienen establecidos o establezcan en el futuro en todo el territorio del Estado Español

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad del personal que forma parte de la plantilla de las Empresas relacionadas en el Artículo 1.º y que prestan sus servicios dentro del ámbito territorial que en el presente acuerdo se contempla.

Artículo 4. *Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2008 acordándose una duración de cuatro años que concluirá el 31 de diciembre de 2011, salvo en aquellas materias para las que se disponga una fecha distinta a efectos de su vigencia.

El Convenio se entenderá prorrogado anualmente si no se denuncia, en forma, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas. Denunciado el Convenio y hasta que no se alcance acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación, salvo en aquellas materias para las que expresamente se disponga otra vigencia.

Artículo 5. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual podrán compensar, hasta donde alcancen, las retribuciones y mejoras que sobre los mismos vinieran en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto y cómputo anual, salvo que expresamente hubieran sido calificadas de inabsorbibles. Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual superen aquellas.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiriera expresamente.

Artículo 7. *Coordinación normativa.*

1. En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante, Convenio del Sector de Seguros), las disposiciones del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

2. Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 2 y 3 del presente Convenio.

3. En el caso de que durante la vigencia del presente Convenio se aprobara un nuevo Convenio del Sector de Seguros que contuviera condiciones más beneficiosas para los empleados, consideradas en su conjunto y cómputo anual de conformidad con lo dispuesto en los artículos 5.º y 6.º del presente Convenio, les serán de aplicación a excepción de las de contenido económico.

Artículo 8. *Comisión mixta de interpretación y seguimiento de Convenio.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 85.3).e) del ET se constituye una Comisión Paritaria Mixta compuesta por seis representantes, de los cuales tres serán nombrados por la dirección de la Compañía. La representación sindical la formará un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio, manteniendo cada uno de ellos el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio. Debido al acuerdo de integración existente entre la representación Independiente (Grupo A) en Fes-UGT, ambas representaciones contarán conjuntamente con un sólo representante en esta Comisión, el cual ostentará la suma de los votos ponderados de ambas representaciones.

Esta Comisión Mixta y Paritaria, que se configura competencialmente como única para la administración, seguimiento y gestión del presente Convenio, y en todo el ámbito al que el mismo se extiende, tendrá las siguientes funciones:

- La interpretación, vigilancia y control en la aplicación del contenido del presente Convenio.
- La adopción de decisiones respecto de aquellas materias que le han sido expresamente atribuidas en el Convenio.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Alcanzado acuerdo en la Comisión de referencia, y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que puedan emitirse por las representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes cuando existan causas suficientes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Principios generales.

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de las Empresas que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio.

2. REALE, como se recoge en su Código Ético, promoverá las actuaciones necesarias para que dentro de su organización, y con carácter permanente, rijan el respeto a los legítimos derechos de todos los empleados y el cumplimiento estricto de las leyes y de las obligaciones que se derivan de ellas. En especial, REALE seguirá fomentando y apoyando la observancia de los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, formación profesional continua, capacitación directiva, conciliación de la vida laboral y familiar, y protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

CAPÍTULO III

Sistema de clasificación profesional

Artículo 10. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación del personal se estructura en base a grupos profesionales y niveles retributivos, según los principios y aspectos básicos contenidos en los artículos 10 al 12 del Convenio del Sector de Seguros, correspondiendo a la Compañía la clasificación y la asignación de puestos de los empleados.

A lo largo de 2008, se iniciará una revisión de la adecuación de los puestos de trabajo a los criterios de clasificación establecidos en el Convenio del Sector de Seguros que serán analizados por una Comisión integrada por ocho representantes, de los cuales cuatro serán nombrados por la dirección de la Compañía, y los cuatro restantes por la representación sindical: un representante de cada una de las organizaciones sindicales participantes en el presente Convenio, manteniendo cada uno de ellos el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio. Debido al acuerdo de integración existente entre la representación Independiente (Grupo A) en Fes-UGT, ambas representaciones contarán conjuntamente con un sólo representante en esta Comisión, el cual ostentará la suma de los votos ponderados de ambas representaciones.

Dicha comisión tendrá carácter temporal y será informada del método, procedimientos y resultados de la evaluación, finalizando sus funciones, en todo caso, antes de 31 de diciembre de 2008.

Los acuerdos a los que eventualmente pudiera llegar dicha comisión serán registrados y presentados para su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La nueva clasificación, en su caso, será de aplicación desde el 1 de enero de 2008.

Artículo 11. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Con objeto de facilitar la movilidad interna de los empleados, cuando se produzca una vacante o puesto de nueva creación correspondiente a los Grupos II y III, que pueda ser cubierto por una persona de la plantilla, se informará del mismo al conjunto de los empleados, indicando la ubicación, nivel y requerimiento del puesto.

2. Los empleados interesados en ocupar dicho puesto lo manifestarán a través de los mecanismos que se establezcan. La Dirección de Recursos Humanos estudiará todas las peticiones recibidas, seleccionando aquellas que cumplan los requisitos del puesto, y dando traslado de las mismas a la unidad o área donde se haya producido la vacante o generado el puesto de nueva creación, al objeto de que valoren a los candidatos y seleccionen, en su caso, a quién deba ocupar el puesto.

3. En circunstancias especiales o por razones de urgencia acreditadas la Empresa podrá designar directamente al empleado que deba ocupar la vacante. Se informará en estos casos a la Comisión Mixta.

4. La Empresa no está obligada a cumplir lo previsto en este artículo para los puestos que el Convenio del Sector de Seguros contempla como de libre designación.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 12. Formación.

Principios generales.—Las partes firmantes reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y se configura como un eje fundamental para afianzar el desarrollo de las cualidades profesionales de los trabajadores y permitir su promoción personal y profesional, siendo, asimismo, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, contribuyendo a la adaptación de las nuevas formas de organización del trabajo y los cambios tecnológicos y al desarrollo e innovación en la actividad aseguradora y en definitiva a posibilitar la consecución de los objetivos de la estrategia de la empresa.

La formación habrá de fundarse en los principios de universalidad, igualdad, continuidad, calidad, innovación y consideración en los sistemas de evaluación.

A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:

a) Los establecidos con carácter general en el Convenio del sector de seguros.

b) Se procurará que las acciones formativas se realicen siempre que sea posible en horario laboral y lugar de residencia del trabajador. No obstante, dichas acciones de formación podrán ser realizadas tanto dentro como fuera del horario laboral y en la localidad donde radique el centro de trabajo o fuera de ella. En ningún caso la realización o recepción de acciones de formación fuera del horario laboral supondrá retribución económica adicional alguna. El tiempo de duración de las acciones formativas se considerará tiempo efectivo de trabajo.

c) Los trabajadores que disfruten de excedencias conforme al art. 46 del ET tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Artículo 13. Comisión de Formación y Desarrollo Profesional.

Se crea la Comisión de Formación y Desarrollo Profesional, integrada por ocho representantes, de los cuales cuatro serán nombrados por la dirección de la Compañía, y los cuatro restantes por la representación sindical: un representante de cada una de las organizaciones sindicales participantes en el presente Convenio, manteniendo cada uno de ellos el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio. Debido al acuerdo de integración existente entre la representación Independiente (Grupo A) en Fes-UGT, ambas representaciones contarán conjuntamente con un sólo representante en esta Comisión, el cual ostentará la suma de los votos ponderados de ambas representaciones.

Sus competencias serán las siguientes:

1. Conocer el Plan Anual de Formación de la empresa, que contemplará las líneas establecidas en Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo en el que se especificarán las acciones formativas que lo compongan, objetivos y calendario de las mismas y calendario de ejecución, así como los colectivos a los que van dirigidos los planes formativos.

2. Emitir un informe, con carácter previo y no preceptivo ni vinculante al Plan Anual de Formación en el que podrán proponer medidas o acciones formativas concretas.

3. Seguir el Plan Anual de Formación.

4. Plantear propuestas para la mejora del Plan de Formación y de las acciones formativas.

5. Plantear propuestas para la mejora de los sistemas establecidos en el Convenio para el desarrollo profesional.

6. Aquellas otras que expresamente se le atribuyan en el Convenio.

La Comisión designará de entre sus miembros a un Secretario. Asimismo podrá designar un Secretario de actas, que no será necesariamente miembro de la Comisión.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 14. Jornada laboral y su distribución.

Las condiciones de jornada serán las que se indican a continuación:

a) Con carácter general

Un cómputo anual de 1.680 horas efectivas de trabajo sin compensación de excesos y defectos, distribuidos de la siguiente manera:

Horario de invierno (1 de octubre a 31 de mayo): de 8:00 a 17:00 horas.
Viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

Flexibilidad horaria: (i) hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas, (ii) y hora de salida 16:30 a 18:30 horas.

El tiempo de comida será de una hora, con media hora de flexibilidad.

Horario de verano (1 de junio a 30 de septiembre): de 8:00 a 15:00 horas.

Flexibilidad horaria: (i) entrada de 7:30 a 9:30 y (ii) salida de 14:30 a 16:30 horas.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

Los trabajadores con hijos menores de 5 años, disfrutarán de una jornada de 8:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

A estos trabajadores se les aplicará el siguiente régimen de flexibilidad: (i) horario de invierno: hora de entrada de 8:00 a 9:30 horas y salida de 15:00 a 16:30 (ii) horario de verano: hora de entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida 14:30 a 16:30.

El horario de salida de los viernes podrá ser a partir de las 14:00 horas.

La recuperación de horas se realizará de forma quincenal.

Las interrupciones que puedan tener lugar durante la jornada diaria con ocasión del denominado periodo de descanso o pausa de desayuno (20 minutos) no computará como tiempo efectivo de trabajo.

No obstante la flexibilidad horaria de entrada y de salida anterior, hay que garantizar en cada centro y área un horario presencial de (i) 9:00 a 17:00 horas en horario de invierno excepto los viernes de 9:00 a 15:00 horas y (ii) 9:00 a 15:00 horas en horario de verano.

b) Colectivos especiales:

1. Centro Atención Telefónica: Con carácter general se establece el siguiente horario: De lunes a viernes de 8 a 21 horas y los sábados de 9 a 14 horas. Para llevar a cabo la prestación de los servicios durante los periodos señalados, se efectuarán los correspondientes turnos alternativos.

2. Servicio de Asistencia en Viaje y en Hogar: El horario será de 24 horas de servicios ininterrumpidos, de lunes a domingo durante todo el año.

El desarrollo de los servicios se realizará a través de los correspondientes turnos de trabajo.

Artículo 15. Vacaciones.

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones de 25 días laborales, incluyendo el día de la Festividad del Seguro.

Asimismo, el último año de vigencia del Convenio (2011) los empleados disfrutarán de un día laborable adicional de vacaciones.

La distribución y organización de los días de vacaciones se efectuará de acuerdo con las necesidades organizativas y de servicio de cada departamento, contando con la aprobación del responsable directo del empleado, disfrutándose preferentemente durante el periodo estival. Si por razones justificadas no pudieran disfrutarse las vacaciones dentro del año natural, se fija como plazo máximo para su disfrute el día treinta y uno de marzo del año siguiente.

Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes del 31 de diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicios prestados durante el año a que corresponden.

Los días 24 de diciembre y 31 de diciembre serán festivos en los años de vigencia de este Convenio.

Los trabajadores mayores de 60 años y hasta los 65 años verán incrementadas sus vacaciones con arreglo a la siguiente escala:

De 60 a 62 años: tres días laborables.

De 63 a 65 años: cinco días laborables.

En ningún caso podrán compensarse económicamente las vacaciones, excepto en el supuesto de rescisión de contrato.

Artículo 16. Permisos y excedencias.

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

a) Matrimonio del empleado: 15 días naturales.

b) En caso de nacimiento de hijo: 3 días (dos de ellos laborales) o 5 días (tres laborables) si el acontecimiento se produce en distinta localidad de residencia del empleado. Este permiso deberá disfrutarse al momento del nacimiento del hijo. Asimismo, se podrá solicitar un mes de permiso no retribuido, a partir de la finalización del permiso de paternidad.

c) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado: 4 días naturales y dos días naturales adicionales si el fallecimiento se produce en distinta localidad de residencia del empleado.

d) Enfermedad grave debidamente justificada del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del empleado: 4 días naturales y dos días adicionales naturales si se produce fuera de la localidad de residencia del empleado. Será el facultativo que atiende al familiar enfermo el que determine la concurrencia o no de gravedad en la enfermedad o intervención quirúrgica.

e) Matrimonio de hermanos, hijos, padre y madre del empleado o del cónyuge o pareja de hecho: 1 día natural ó 3 días naturales si se produce fuera de la localidad de residencia del empleado.

f) Cumplimiento inexcusable de deberes públicos o sindicales. El tiempo indispensable para realizar dicho cumplimiento.

g) Los trabajadores/as, por cuidado de un hijo menor de cinco años, tendrán derecho a realizar una jornada laboral de 8 a 15 horas de lunes a viernes, ambos inclusive, durante el citado periodo sin reducción de salario.

h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años, o a un disminuido psíquico o físico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en una hora, dos horas, un tercio o la mitad de dicha jornada, con la disminución proporcional del salario.

i) Las trabajadoras en periodo de gestación podrán solicitar dos semanas de permiso retribuido anteriores al alumbramiento. Este permiso será aplicable a los trabajadores en supuestos de adopción.

j) Las trabajadoras, a partir de la semana 35 de gestación podrán disfrutar de una jornada de 8:00 a 15:00 horas, sin reducción del salario, hasta el momento del alumbramiento.

k) Traslado del domicilio habitual: 2 días naturales ampliable a dos días adicionales naturales cuando se produzca fuera del lugar de residencia del empleado.

l) En los casos de acogimiento y adopción, tres días naturales y dos días naturales adicionales si se produce fuera del lugar de residencia del empleado, ampliables como máximo a un mes sin sueldo a partir del cuarto o sexto día natural.

m) En el supuesto de adopción internacional, 60 días de permiso no retribuido.

n) El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo por asuntos particulares, hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, veinticuatro horas. En estos supuestos, las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.

o) Para la realización de exámenes, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso por examen en cada una de las asignaturas en las que esté matriculado, debiendo justificar su asistencia a los mismos.

2. Los trabajadores tendrán derecho al siguiente régimen de excedencias:

En caso de guarda legal por cuidado de hijos de hasta tres años con reserva de puesto de trabajo.

En caso de formación o voluntariado podrá ser de hasta un año, sin que suponga reserva de puesto de trabajo, con un límite del 2% de la plantilla.

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 17. Retribuciones.

Los incrementos salariales a aplicar durante la vigencia del Convenio Colectivo serán los siguientes:

Año 2007: regularización sobre IPC del año 2007 (4,2%) sobre salarios brutos, que ello supone, según los incrementos de IPC ya practicados:

Empleados procedentes de REALE: incremento del 1,5%.

Empleados procedentes de Unión Aseguradora: 2,2%.

Empleados procedentes de Mutual Flequera de Cataluña: 2,2%.

Año 2008 y siguientes:

Tramos salariales	2008	2009	2010	2011
Hasta 21.000 euros.	IPC real + 3 %.	IPC real + 1,5 %.	IPC real + 1 %.	IPC real.
Hasta 32.500 euros.	IPC real + 2 %.	IPC real + 0,5 %.	IPC real.	IPC real.
Más de 32.500 euros.	IPC real.	IPC real.	IPC real.	IPC real.

Los incrementos anteriores, abonables en el primer trimestre de cada año, serán aplicables sobre los conceptos salariales de naturaleza no compensable y no absorbible que, en la actualidad, son los siguientes:

Salario base.
Salario base complementario.
CAI.
Complemento personal de integración.
Complemento personal.
Plus de inspección.
Complemento de experiencia.
Plus Convenio 86.
Plus Convenio 98.
Complemento de homogeneización.

Al objeto de simplificar los conceptos anteriores, tras la firma del presente Convenio Colectivo, se creará un «Plus ad-personam», de naturaleza no compensable ni absorbible, sobre el que se aplicarán los incrementos salariales indicados anteriormente y en el que se integrarán los siguientes conceptos salariales:

Complemento personal de integración.
Complemento personal.
Plus Convenio 86.
Plus Convenio 98.
Complemento de puesto P.
Complemento de homogeneización.

Sin perjuicio de lo anterior, en los incrementos de salario a efectuar en los tres primeros años de vigencia del Convenio, no podrá aplicarse el mecanismo de compensación y absorción por los incrementos previstos en el cuadro anterior sobre el concepto salarial «Complemento de puesto de trabajo» en aquellos trabajadores que lo perciban y que tengan un salario bruto anual inferior a 40.000 euros a 31 de diciembre de 2007. Ello será de forma transitoria y excepcional ya que el citado complemento es de naturaleza compensable y absorbible.

El denominado «Complemento de puesto de trabajo» tras la firma del presente Convenio Colectivo pasará a denominarse «Complemento voluntario».

Los empleados podrán solicitar un anticipo anual por un importe de hasta tres pagas extraordinarias.

Artículo 18. *Participación en primas.*

El abono de este concepto salarial se continuará efectuando mensualmente y consistirá en la doceava parte de dos mensualidades compuestas por todos los conceptos salariales que el empleado tenga reconocidos a fecha 1 de enero de 2008.

Artículo 19. *Pagas extras.*

2. Anualmente se abonarán tres pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas en los conceptos salariales reconocidos al 1 de enero del año en curso, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y noviembre. El concepto de participación en primas señalado en el artículo anterior, no estará incluido en estas pagas.

3. El personal presente el 1 de enero percibirá la totalidad de dichas tres pagas extraordinarias.

4. El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el año que se trate.

En razón a lo expuesto en los números 2 y 3 anteriores, que constituyen fiel reflejo de lo establecido en el Convenio del Sector, al trabajador que cese antes de finalizado el año natural de que se trate, se le practicará la liquidación final descontándose de la misma la parte proporcional de las pagas extras que hubiera percibido en exceso por corresponder su abono al año completo tal y como refieren los números citados anteriores.

Artículo 20. *Pluses funcionales.*

1. Plus disponibilidad permanente: Con motivo de los continuos cambios que se producen en la jornada de trabajo de los Operadores de Asistencia como consecuencia de las distintas incidencias que se van produciendo, se establece un plus anual, que para el año 2008 se fija en 987,87 € brutos.

2. El plus festivo, para el año 2008 se establece 1.243,55 € brutos anuales.

3. Plus Navidad, año nuevo y Reyes: Cuando el comienzo de la jornada de trabajo coincida con los días 25 de diciembre, 1 de enero o 6 de enero, se abonará la cantidad de 131,39 € brutos en el año 2008.

Artículo 21. *Dietas y gastos de desplazamiento.*

En sustitución de lo previsto en el artículo 37 del Convenio del Sector los gastos de desplazamiento y dietas para el año 2008 se compensarán de la siguiente forma:

a) Estancias. Con cargo a la empresa cuando sea necesaria pernoctar. El alojamiento se efectuará en hoteles de las cadenas concertadas por la Compañía en el Convenio de colaboración con la misma.

b) Manutención. En las comidas realizadas por el personal de la empresa durante los desplazamientos, deberá ser utilizado el «Ticket Restaurante». Cuando no sea posible su utilización, se abonará, previa presentación de la factura, la cantidad de 13.25 €/comida. Con respecto a los gastos de desayuno y cena en los desplazamientos, se requerirá el justificante del gasto, fijándose como límite máximo la cantidad de 3.13€ en desayuno, y 13.25 € en cenas.

c) Medio de transporte:

1. Cuando se utilice el vehículo propio se liquidará el recorrido a razón de 0.28 € por kilómetro recorrido. Dicho abono se encontrará sujeto a las retenciones fiscales vigentes en cada momento.

2. Cuando se utilicen otros medios de transporte se facilitará el gasto que ello ocasione en avión (clase turista), en tren (1.ª clase o coche-cama, en el A.V.E., clase turista). Para este tipo de desplazamiento, los pasajes se obtendrán a través de los medios establecidos por la empresa.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 22. *Ayuda estudios para empleados.*

Se establece un Fondo de Ayuda de estudios que estén vinculados a la actividad de la Compañía de 100.000 euros, que podrá ser solicitado con un límite de 1.000 euros por cada empleado.

Artículo 23. *Ayuda estudios para hijos de empleados.*

Se facilitará una ayuda en los casos de escolarización obligatoria de hijos de empleados por los siguientes importes:

300 euros anuales, desde los 3 años hasta el cumplimiento de los 17 años.

500 euros en el caso de realización de estudios universitarios o módulos superiores de Formación Profesional hasta el cumplimiento de 25 años.

En cualquier caso, los estudios habrán de ser debidamente justificados.

Asimismo, se concederá una ayuda de 800 euros anuales para el pago de guardería a hijos de empleados menores de tres años, con la debida justificación.

Artículo 24. *Ayudas económicas.*

Con motivo de los acontecimientos que se citan a continuación, los empleados, previa presentación de los documentos justificativos, percibirán como pago único la cuantía que a continuación se señala:

Matrimonio del empleado: Una paga extraordinaria.

Nacimiento de hijo/a: 175 euros.

Permanencia en la Compañía:

a) Una paga extraordinaria a los 25 años de antigüedad y

b) Una paga extraordinaria a los 35 años de antigüedad. Esta paga no tendrá carácter retroactivo y será de aplicación a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 25. *Fondo préstamo.*

2. Se constituye un Fondo para atender las solicitudes de préstamos destinados a sufragar gastos de: adquisición de vehículo; adquisición o reforma de vivienda y asuntos de carácter personal.

3. La cuantía del Fondo asciende a 800.000 €.

4. Las cantidades máximas que se podrán solicitar como préstamos serán de:

a) Adquisición de Vehículo: 18.030 €.

b) Reforma o adquisición de vivienda: 12.020 €. En el caso de movilidad geográfica de un empleado, este importe se incrementará hasta 18.000 euros.

c) Asuntos de carácter personal: 6.010 €.

4. El interés aplicable será el euribor más 0,50% del mes anterior a la concesión. Dicho interés se mantendrá durante la vigencia del mismo.

5. El plazo máximo de amortización de los préstamos será de 5 años.

6. Para acceder a estos préstamos será requisito indispensable que el empleado carezca de préstamos pendiente de amortizar y que tenga como mínimo una antigüedad en la empresa de dos años.

7. La extinción del contrato del trabajador, sea cual fuere su causa, producirá la cancelación anticipada del préstamo a la fecha en que el cese se produzca, debiendo proceder dicho trabajador a la devolución de la cantidad del préstamo que restare por liquidar a dicha fecha. La compañía descontará de la liquidación final el importe del préstamo que restare por devolver y, si no alcanzara, la diferencia no compensada con la liquidación se abonará de inmediato.

8. Se creará un Fondo social para situaciones de extrema gravedad (enfermedad grave con tratamientos costosos, situación económica extrema, etc.) debidamente justificada, de hasta 200.000 euros, cuyo tipo de interés en la concesión de préstamos será del 0%, con independencia de los efectos fiscales.

Artículo 26. Seguro de accidente y seguro complementario.

a) Seguro de accidentes: Se suscribirá, a favor de los empleados, una póliza de seguros de accidentes con las garantías de fallecimiento e invalidez permanente absoluta, con un capital de 105.000, para cada una de ellas. Este seguro será complementario al del convenio colectivo del sector.

b) Seguro complementario: La empresa aumentará y sustituirá el actual seguro de vida, establecido en el artículo 57 del Convenio del Sector, de forma que la garantía será de 35.000 euros ampliable en 7.500 euros por cónyuge o pareja de hecho y por cada hijo menor de 25 años que conviva con el empleado.

Artículo 27. Comisión de gestión.

La gestión de lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 25 se llevará a cabo por una comisión formada por un representante perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos, un representante de la Dirección de Administración y un representante de los trabajadores de la empresa afectada donde los hubiera. Dicha comisión elaborará en su constitución los requisitos y peculiaridades a tener en cuenta en la concesión de lo previsto en los artículos anteriormente citados.

Artículo 28. Compensación por traslado.

En relación con el número 5 del artículo 25 del Capítulo V del Convenio del Sector, la empresa entregará al trabajador afectado la cantidad de 6.010,12 Euros brutos, que sustituirá a la cuantía de las condiciones previstas en dicho precepto del Convenio del Sector, siempre y cuando dicha cuantía no llegue a alcanzar la cantidad reflejada en el presente artículo.

Para el supuesto de que las condiciones previstas en el Convenio Sectorial superen la suma de 6.010,12 € brutos, serán dichas condiciones las que prevalecerán.

Artículo 29. Ayuda económica por hijo discapacitado.

Se concederán anualmente ayudas por hijos de empleados a su cargo y con una discapacidad reconocida por los siguientes importes:

- Minusvalías del 33% al 50%: 1.500 euros.
- Minusvalía del 51% al 74%: 2.000 euros.
- Minusvalías igual o superior al 75%: 3.000 euros.

Artículo 30. Asistencia sanitaria complementaria.

Como asistencia sanitaria complementaria a la que se viene prestando por parte de la Seguridad Social, hay suscrita una póliza de asistencia sanitaria individual para cada empleado con una entidad privada especializada, siempre que la persona reúna los requisitos de acceso a las coberturas que se establezcan.

Esta asistencia sanitaria será gratuita para cada empleado, y la Compañía subvencionará el 80% del coste del cónyuge o pareja de hecho e hijos menores de 25 años.

Artículo 31. Descuento especial para empleados área comercial.

Los empleados comerciales que, para su actividad laboral habitual realicen desplazamientos con vehículo de su propiedad asegurado en esta entidad, tendrán derecho a una bonificación del 90% de la prima del seguro, en las garantías de daños propios, incendio, robo y lunas, con franquicia de 60.10 € en daños propios e incendio.

Artículo 32. Obsequio Navidad.

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o un cheque regalo por valor de 150,25 €.

Artículo 33. Compensación por comida.

Los empleados con jornada partida, tendrán como compensación por comida 9 € por día trabajado, salvo que el Convenio Colectivo del sector de seguros estipule otra cuantía si esta es más beneficiosa.

Artículo 34. Plan de Pensiones.

La Compañía promoverá un plan de pensiones del sistema de empleo, cuya aportación anual para la cobertura de la contingencia de jubilación será la siguiente:

Año	% Aportación
2008	1,5% salario bruto.
2009	2,25% salario bruto.
2010	3,0% salario bruto
Resto	3,0% salario bruto.

Este plan de pensiones tendrá carácter sustitutivo de los actuales sistemas de previsión social de la Compañía en virtud de lo estipulado en el artículo 58.D del Convenio del sector.

A estos efectos, un grupo de trabajo que emane de la mesa negociadora del Convenio participará en el proceso de estudio y determinación del porcentaje de derechos por servicios pasados a reconocer a los empleados cuyo sistema de previsión social aplicable es el previsto en el Convenio Colectivo del sector.

En todo caso, este porcentaje de reconocimiento de derechos por servicios pasados se realizará teniendo en cuenta (i) la fecha de aplicación de los derechos de previsión social del Convenio según colectivo de trabajadores que no necesariamente está vinculada a su antigüedad y edad, y (ii) al alcance económico de dichos derechos según lo previsto en el Convenio colectivo del sector.

CAPÍTULO VIII

Igualdad de oportunidades

Artículo 35. Igualdad.

Comisión de Igualdad de Oportunidades.-Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, integrada por ocho representantes, de los cuales cuatro serán nombrados por la dirección de la Compañía, y los cuatro restantes por la representación sindical: un representante de cada una de las organizaciones sindicales participantes en el presente Convenio, manteniendo cada uno de ellos el voto ponderado de la representatividad ostentada en el momento de constitución de la Mesa Negociadora del Convenio. Debido al acuerdo de integración existente entre la representación Independiente (Grupo A) en Fes-UGT, ambas representaciones contarán conjuntamente con un sólo representante en esta Comisión, el cual ostentará la suma de los votos ponderados de ambas representaciones.

a) Promover iniciativas en materia de igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y personal y protección de la dignidad de los trabajadores.

b) Recibir información acerca del cumplimiento de las iniciativas propuestas que hayan sido aprobadas y aplicadas.

c) Elaboración de un documento sobre la prevención de conductas derivadas de acoso moral y sexual, conteniendo los oportunos protocolos de actuación que comprenderán reglas relativas a:

- a. Consideración de conducta constitutiva de acoso moral o sexual.
- b. Pautas de intervención en los casos de acoso.
- c. Personas o representaciones que deben estar involucradas en el conocimiento de los casos de acoso.
- d. Procedimiento para el esclarecimiento de los hechos.
- e. Garantías para las partes involucradas en un problema de acoso.
- f. Medidas cautelares a adoptar.
- g. Medidas correctoras o sancionadoras en su caso.

d) La Comisión de Igualdad de Oportunidades elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para analizar el grado de cumplimiento.

Artículo 36. Supuestos especiales de movilidad geográfica.

Se establece la imposibilidad de proceder al traslado de las trabajadoras en situación de embarazo, lactancia de un hijo menor de 9 meses,

prevista en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, o de reducción de jornada por cuidado de hijo prevista en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que medie acuerdo entre las partes o que el traslado se produzca a petición de la interesada/o.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, al cambio de centro de trabajo.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 37. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual de conformidad con lo establecido en la legislación vigente a cargo de la empresa, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud que pudieran estar relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo.

Artículo 38. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Disposición General:

1. En materia de seguridad y salud en el trabajo, se estará a lo que dispongan las normas legales y convencionales de aplicación y a lo previsto en el Convenio del sector de seguros.

2. La Empresa ha definido una política de prevención de riesgos laborales, cuyo objetivo es promocionar en sus centros de trabajo entornos seguros y saludables, velando por el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

Dicha política contempla como criterios generales que la prevención es una más de las áreas de gestión a desarrollar en el seno de las empresas, y debe contar con los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad preventiva, y debe contar con los recursos adecuados para desarrollar la actividad preventiva.

Comité de Seguridad y Salud.-En virtud de lo establecido en el artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el artículo 68 del Convenio del sector de seguros, se acuerda la constitución de un Comité Estatal de Seguridad y Salud que tendrá competencias sobre todos los centros de trabajo y empleados incluidos en el ámbito del presente Convenio Colectivo.

El Comité Estatal estará formado por cuatro miembros por parte de la Dirección de la Empresa y cuatro por los representantes de los trabajadores, éstos últimos estarán designados entre los delegados de prevención por las secciones sindicales en proporción a su porcentaje de representatividad.

El Comité Estatal de Seguridad y Salud convivirá, en su caso, con los de los distintos centros de trabajo, los cuales mantendrán todas sus competencias sobre los centros de trabajo respecto de los cuales fueron elegidos.

No obstante lo anterior, cuando se trate de cuestiones comunes a varios centros de trabajo, será el Comité Estatal de Salud quien asuma las competencias con el fin de buscar una solución común y válida para todos.

Si para llevar a efectos la solución adoptada, se requiriera la adopción de medidas por parte de los distintos centros de trabajo, las mismas se encomendarán por el Comité Estatal a los correspondientes Comités de Centro de trabajo para que se implementen en los términos que se indiquen.

El Comité de Seguridad y Salud establecerá su reglamento de actuación y se reunirá con una periodicidad trimestral.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 39. *Derechos sindicales y representación colectiva.*

Sin perjuicio de los derechos y competencias atribuidos por la Ley a la representación unitaria de los trabajadores de la empresa, la Dirección de la misma reconoce a las Secciones Sindicales como representantes de los trabajadores de la Empresa, de acuerdo con cuanto se estipula en los artículos 73.4 y 74 del Convenio General del Sector, a la vez que como interlocutores válidos de cara a establecer unas relaciones laborales

basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social. Dichas Secciones Sindicales tendrán derecho a:

1.º Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector, situación de la producción y de la siniestralidad de la Compañía y evolución probable del empleo en la Empresa.

2.º Conocer el balance y la cuenta de resultados, Memoria y demás documentos que se den a conocer a los accionistas de la empresa y en las mismas condiciones que a éstos.

3.º Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que utilice la Empresa así como los modelos de documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

4.º Emitir informe previo a la adopción de las medidas que se acometan en las siguientes materias:

Reestructuraciones de plantilla, reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalaciones e implantación y revisión de sistemas de organización y de control de trabajo,

Revisión de sistemas organizativos.

Fusiones, absorciones o modificaciones del status jurídico de la Empresa, cuando las mismas impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen global de empleo.

Absentismo y sus causas.

Estudios de tiempos y establecimiento de nuevos sistemas de primas y/o incentivos y de valoración de puestos de trabajo.

5.º Ser informados con carácter previo por la Empresa de la imposición de medidas disciplinarias de carácter muy grave.

6.º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo.

7.º Denunciar y negociar el Convenio Colectivo, así como constituir las Comisiones y Comités paritarios en los términos previstos en la Ley y en este Convenio.

La empresa sufragará los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva y de la participación en reuniones de las Comisiones paritarias existentes en cada momento, para aquellas personas que formen parte de las mismas.

Artículo 40. *Tablones de anuncio y utilización de herramientas telemáticas.*

En todos los centros de trabajo se colocarán en lugares adecuados tablones de anuncios a fin de ser utilizados por las Secciones Sindicales. Dichos tablones quedarán a disposición de los representantes de los trabajadores localmente constituidos. Se definen también como tablones de anuncios los medios cualificados por parte de la empresa.

La empresa dotará de una cuenta de correo electrónico a las Secciones Sindicales representadas en la Empresa, a fin de que puedan a través de este medio, informar y comunicarse con los empleados, en los términos que a continuación se indican:

1. Las Secciones Sindicales designarán las personas autorizadas para incluir y/o modificar la información contenida en sus respectivas cuentas y buzones de correo electrónico, dando cuenta de ello a la Dirección de Recursos Humanos.

2. Las Secciones Sindicales serán responsables del contenido de sus envíos, del buen uso de ambos instrumentos, y normas generales en materia de utilización de correo electrónico que habrán de sujetarse en todo caso a las establecidas con carácter general en la Compañía. Asimismo serán responsables de los ficheros que la empresa pudiera haberles puesto a su disposición, asumiendo enteramente la responsabilidad en cuanto a la observancia de las medidas de seguridad que existan en relación con la información, a efectos de la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, así como de cualquier otra disposición legal relativa a la confidencialidad de la información y del derecho a la intimidad de las personas, a quienes dicha información afecte.

3. Las comunicaciones emitidas desde los correos de las Secciones Sindicales podrá llevar el logo de su federación si así lo decidiesen obteniendo previamente la aprobación técnica para su configuración, emitida por el Departamento Informático correspondiente.

4. La comunicación vía correo electrónico entre las Secciones Sindicales y los empleados se hará necesariamente desde los respectivos Buzones Funcionales y la cuenta de correo personal del empleado, puesta a su disposición por la empresa, ajustándose a los criterios marcados por la jurisprudencia y respetando el buen funcionamiento organizativo de la empresa y las normas establecidas para los usos informáticos en la Compañía.

5. Los empleados podrán hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con las Secciones Sindicales, con destino a sus respectivos Buzones Funcionales, siempre que no afecte a su normal desarrollo del trabajo.

6. La empresa se compromete a reservar la confidencialidad de las comunicaciones efectuadas mediante los medios telemáticos mencionados en el presente acuerdo.

El servicio de mantenimiento técnico será efectuado por los servicios de la empresa, sin que ello pueda suponer un menoscabo de los derechos sindicales.

Artículo 41. *Tiempo sindical.*

En cuanto al crédito horario de los Delegados de Personal y miembros de Comité de empresa, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se constituirá una bolsa de horas sindicales con la totalidad de los créditos horarios de Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados LOLS por cada uno de los sindicatos presentes en REALE.

La Sección Sindical Estatal de dichos sindicatos comunicará semestralmente a la Dirección de Recursos Humanos las personas que van a utilizar las horas sindicales y el monto que utilizará cada una de estas personas.

Artículo 42. *Labor sindical.*

La empresa asume que la labor sindical dentro de sus garantías y límites legalmente establecidos, es el medio más idóneo para canalizar el diálogo entre sus trabajadores y la Dirección de la empresa y por tanto forma parte importante de su proceso productivo. El ejercicio de las funciones sindicales no supondrá menoscabo del desarrollo profesional de los trabajadores.

Artículo 43. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores de los distintos centros de trabajo, podrán celebrar asambleas de trabajadores dentro de la jornada laboral, previa comunicación y autorización por escrito de la Dirección de Recursos Humanos, siempre que la misma sea convocada con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y que no será sustituible por actividad distinta a aquella para la cual fue convocada la asamblea.

Disposición transitoria única. *Regularización de los efectos económicos del Convenio.*

Sin perjuicio de la fecha de efectos del presente Convenio, a la fecha de su firma por la Compañía se ha procedido a la regularización de salarios correspondiente al 2007 y a la aplicación de los incrementos previstos para el año 2008.

Disposición derogatoria única. *Derogación Convenio Colectivo anterior.*

El presente Convenio Colectivo deroga y sustituye cualquier Convenio Colectivo o pacto anterior suscrito por la Compañía con la representación de los trabajadores.

9834 *RESOLUCIÓN de 28 de mayo de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para los años 2007 y 2008, del Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.*

Visto el texto de la revisión salarial para los años 2007 y 2008 del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (Código de Convenio n.º 9902575), publicado en el B.O.E. de 1.12.2007, revisión que fue sus-

crita, con fecha 28 de abril de 2008, de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormas y Tacones, en representación de las empresas del sector, y de otra por la organización sindical MCA-UGT, en representación de los trabajadores del sector, 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, 28 de mayo de 2008.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

REVISIÓN SALARIAL PARA LOS AÑOS 2007 Y 2008 DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO

En Elda, siendo las 12 horas del día 28 de Abril de 2008, en los locales de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Estatal de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, compuesta por las personas que a continuación se relacionan.

En representación de la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones:

D. Antonio Aguilera Martínez (Hormas Aguilera S.L.).

D. Manuel García Agullo (Maprecal).

D. Maximiliano Aguado Rico (Eurohorma S.L.).

Este último hace las veces de Secretario.

Asesor D. Ernesto Ortiz Arteaga.

En representación de los trabajadores, por M.C.A.—U.G.T.

D. Jesús Fernández de Mera (Taruplast S.L.).

D. Miguel Ibáñez Ortega (Eurohorma S.L.).

D. José Busquier Montes (Hormas Maestre S.L.).

Asesores: D. Pedro Echaniz Biota.

D.ª Cristina Aparicio Gomezn.

Como conclusión de las deliberaciones, se acuerda:

1.º Aprobar en cumplimiento del artículo 17 del Convenio Colectivo vigente, publicado en el B.O.E. de 20/11/07 las tablas salariales que ha de aplicarse desde el 01/01/08 al 31/12/08, así como las cantidades que hay que abonar en concepto de atrasos por cada día en que haya estado vigente la relación laboral durante el año 2007. Dichos salarios y atrasos se recogen en la tabla Anexo.

En dicha tabla Anexo, figuran en la última columna los salarios que deberán pagarse durante el año 2008 y, así mismo, los salarios del año 2007, tanto en su cuantía inicial (1.ª columna) como el revisado a consecuencia del desvío del IPC previsto para aquel año (2.ª columna). En la 3.ª columna, aparece reflejada la cantidad diaria que las empresas deben satisfacer por el concepto mencionado y correspondiente a cada uno de los días abonables en el 2007.

Se acuerda así mismo facultar a los Sres D. Pedro Echaniz Biota, Secretario Federal Reacción Sindical de M.C.A.—U.G.T. y al asesor de la comisión patronal negociadora del Convenio D. Ernesto Ortiz Arteaga, para que puedan realizar cuantos trámites sean precisos para obtener el registro, depósito y solicitar su publicación en el B.O.E.

Y no teniendo nada más que acordar lo firman y ratifican en el lugar y fecha en el encabezamiento expresados.

Categorías	Salario 2007	Salario 2007 revisado	Atrasos día	Salario 2008
Encargado	37,42	38,22	0,80	39,18
Modelista	33,31	34,03	0,71	34,88
Oficial Maquinista de 1.ª	29,98	30,62	0,64	31,39
Oficial Maquinista de 2.ª	26,92	27,50	0,58	28,19
Tarugador	26,30	26,87	0,56	27,54
Oficial Chapista de 1.ª	29,98	30,62	0,64	31,39
Oficial Chapista de 2.ª	26,92	27,50	0,58	28,19
Oficial Despuntador de 1.ª	29,98	30,62	0,64	31,39
Oficial Despuntador de 2.ª	26,92	27,50	0,58	28,19
Ayudante Despuntador	25,81	26,37	0,55	27,03
Vaciador Casador de 1.ª	29,98	30,62	0,64	31,39
Vaciador Casador de 2.ª	26,92	27,50	0,58	28,19
Ayudante Vaciador Casador	25,81	26,37	0,55	27,03