

rial y no salarial cuyas características y naturaleza se describen seguidamente y cuyo vencimiento podrá ser superior al mes.

1) Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de sus actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones que abone la empresa como consecuencia de pacto individual, percepciones por traslados, suspensiones, ceses y despidos. Igualmente tendrán la consideración de percepciones extrasalariales los capitales asegurados derivados de pólizas de vida y/o accidente, las indemnizaciones por jubilación y cualquier otro que no retribuya el trabajo efectivo, aunque se justifique su abono dentro del recibo de salario. No tendrán carácter consolidable ni absorbible estas cantidades percibidas.

Artículo 37. Estructura Salarial.

La estructura salarial del personal afectado por el presente Convenio está integrada por los conceptos retributivos siguientes:

Salario bruto anual.—Está formado por los siguientes conceptos salariales:

1. Salario mínimo garantizado: Es el mínimo establecido marcado por las tablas salariales pactadas en este Convenio para cada grupo profesional. Será incrementado anualmente en el porcentaje que se pacte. Los valores pactados para 2007 aparecen en la Tabla Salarial que se incluye en el artículo 41 de este Convenio.

2. Complemento personal: Mejora voluntaria con carácter «ad personam» sobre el salario establecido para el Grupo Profesional que le corresponda. De carácter compensable y absorbible y revalorizable conforme al art. 43.

Los dos conceptos salariales anteriores, salario mínimo garantizado y complemento personal, forman sumados el salario bruto anual. Este salario bruto anual tiene carácter de consolidado y no podrá ser reducido en su cómputo total salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, o en los supuestos de reducción de jornada.

El salario bruto anual vendrá a compensar cuantos complementos genéricos se viniesen aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, y en concreto a los Complementos de Antigüedad, de Transporte, de Asistencia y plus Convenio, entre otros.

Se abonarán en 14 pagas a lo largo del año, las doce mensuales y las dos extraordinarias de los meses de junio y diciembre.

Complementos de función o puesto.—Son complementos de función o puesto aquellos que vienen a compensar el desempeño de una determinada función o responsabilidad. Son de carácter no absorbible. El nombramiento de las personas que desempeñarán esas funciones será de responsabilidad exclusiva de la Compañía. Las personas que ocupen estas funciones percibirán dichos Complementos únicamente mientras dure el desempeño de las mismas. Por tanto si dejasen de prestar dichas funciones, dejarían de percibir estos Complementos, no siendo por tanto consolidables.

Se abonarán a mes vencido distribuyéndose en 12 pagas.

1. Complemento de responsabilidad: Lo percibirán aquellas personas que hayan sido nombradas por las Direcciones Técnicas correspondientes para el desempeño de la Dirección Técnica de determinado producto o servicio.

2. Complemento de Coordinación de Seguridad y salud.—Lo percibirán aquellas personas que desempeñen funciones de Coordinación de Seguridad y Salud en distintas obras de los clientes. En función del porcentaje de tiempo que dediquen al desempeño de esta función, que es compaginable con otras, percibirán el complemento en un 100 %, en un 75 %, en un 50 % o en un 25 %.

Las cantidades a abonar por estos dos Complementos aparecen en el cuadro de Tablas Salariales incluido en el artículo 41.

Compensación por realización de horas extraordinarias.—En los casos en que no se pueda compensar la realización de Horas Extraordinarias por tiempo libre equivalente, las Horas Extraordinarias se

compensarán económicamente por el valor del 150 % sobre el valor mínimo/hora del grupo profesional correspondiente, como aparece en las tablas salariales.

Otros complementos o tipos de Compensación.—Vienen a compensar la realización de trabajos en determinados horarios que no corresponden al que, con carácter general marca la distribución de jornada normal.

Estos complementos se liquidarán a mes vencido y no son consolidables.

Compensación por realización de trabajos en horarios nocturnos.—Se entiende por horario de trabajo nocturno el que se realiza entre las 22,00 h. y las 06,00 h.

Todas las horas trabajadas dentro de dicho horario se abonarán con un 20 % de prima sobre el valor mínimo/hora del grupo profesional correspondiente marcado en las tablas salariales.

Compensación por realización de trabajos en festivos, sábados y/o domingos.—En el supuesto de que, por la naturaleza de la actividad del Grupo Bureau Veritas, hubiese que realizar trabajos durante sábados, Domingos y Festivos, las horas trabajadas en esos días se compensarán con una prima extra que corresponderá, por cada hora trabajada, al 50 % sobre el valor de la hora marcada en las tablas salariales de su grupo profesional.

Este complemento no tiene carácter consolidable y se percibirá por el número de horas que se hubieran trabajado efectivamente durante estos días.

Compensación por realización de trabajos nocturnos en festivos, sábados y/o domingos.—Se entiende por horario de trabajo Nocturno el que se realiza entre las 22,00 h. y las 06,00 h.

Todas las horas trabajadas dentro de dicho horario se abonarán con un 20 % de prima sobre el valor resultante definido en el punto anterior y marcado en las tablas salariales.

Artículo 38. Incentivos.

Las empresas firmantes de este Convenio podrán asignar de forma individualizada y durante el periodo de tiempo que se establezca, incentivos económicos, relacionados con el sobrecumplimiento de determinados objetivos previamente fijados.

Estos incentivos nunca tendrán carácter de consolidables, quedando su establecimiento, destinatarios y cuantía, a la total discreción de las empresas firmantes del convenio.

Artículo 39. Pago del salario.

El pago del salario se efectuará por meses naturales y por los medios establecidos y se hará efectivo el último día del mes.

Se entregará a cada trabajador un duplicado del recibo de salarios en el que se hará constar todos los conceptos retributivos que establezca la normativa vigente y las retenciones que se practiquen.

El pago de las dos pagas extraordinarias se realizará el día 20 de los meses de junio y diciembre.

Artículo 40. Anticipos.

El trabajador podrá solicitar de la compañía un anticipo sobre su salario hasta un valor de dos mensualidades de su Salario Bruto anual. Se procederá a la devolución de dicho anticipo durante los siguientes 12 meses a contar desde el abono del anticipo correspondiente.

Sólo podrán solicitar un anticipo aquellas personas que hayan permanecido más de un año en la compañía en el momento de solicitud del mismo.

Se podrá volver a solicitar un anticipo pasado un año desde la liquidación del anticipo anterior.

Caso de que una persona cause baja en la compañía y tenga un anticipo pendiente de liquidar total o parcialmente, la empresa procederá a retener del finiquito el valor de la deuda pendiente.

Artículo 41. Tablas salariales.

Para el 2007, los valores de los Salarios de Tabla a los que se hace referencia en los artículos anteriores y con el carácter de mínimos garantizados en las condiciones que establece dichos artículos, son los que se indican seguidamente:

Niveles	Salario mínimo garantizado — Euros	Valor hora — Euros	Complemento Coordinación Seg. y Salud — Euros	Complemento responsabilidad — Euros	Hora nocturna 22,00 h. a 06,00 h. — Euros	Horas sábados, domingos y festivos — Euros	Horas nocturnas en sábados, domingos y festivos — Euros
9	30.290,00	17,31	4.543,50	3.029,00	3,46	8,65	10,39
8	27.156,00	15,52	4.073,40	2.715,60	3,10	7,76	9,31

Niveles	Salario mínimo garantizado – Euros	Valor hora – Euros	Complemento Coordinación Seg. y Salud – Euros	Complemento responsabilidad – Euros	Hora nocturna 22,00 h. a 06,00 h. – Euros	Horas sábados, domingos y festivos – Euros	Horas nocturnas en sábados, domingos y festivos – Euros
7	24.545,00	14,03	3.681,75	2.454,50	2,81	7,01	8,42
6	22.456,00	12,83	3.368,40	2.245,60	2,57	6,42	7,70
5	19.845,00	11,34	2.976,75		2,27	5,67	6,80
4	17.756,00	10,15			2,03	5,07	6,09
3	15.667,00	8,95			1,79	4,48	5,37
2	13.578,00	7,76			1,55	3,88	4,66
1	11.489,00	6,57			1,31	3,28	3,94

Artículo 42. *Incrementos sobre las tablas de salario mínimo garantizado para los años 2007 y 2008.*

Para el año 2008, es decir, el periodo que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese año, el salario mínimo garantizado de cada nivel se incrementará en un porcentaje resultante del IPC Real del 2007.

Para el año 2009, es decir, el periodo que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese año, el salario mínimo garantizado de cada nivel se incrementará en un porcentaje resultante del IPC Real del 2008 más un porcentaje del 0,5 %.

Artículo 43. *Cálculo del incremento salarial anual individual.*

Con independencia del incremento general que se pacte sobre el salario mínimo garantizado, el incremento salarial en porcentaje que la empresa disponga para cada empleado para el año 2007 se aplicará sobre el salario bruto anual.

Este incremento salarial anual individual no podrá ser inferior al IPC Real del 2006 menos el 0,25 % para el 90 % de la plantilla.

Para el año 2008 y 2009 la política a aplicar con respecto al incremento salarial anual individual mínimo garantizado será objeto de discusión por parte de la comisión paritaria que al efecto se habrá de reunir respectivamente en Noviembre del 2007 y noviembre de 2008, con el compromiso de llegar un acuerdo antes del 15 de diciembre.

Artículo 44. *Salidas, viajes y dietas.*

44.1 Como condición y requisito indispensable para el desarrollo de los trabajos en las empresas firmantes de este Convenio y dada la peculiaridad de los mismos se establece la obligatoriedad de que todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo en el que esté aplantado efectúe los desplazamientos que para ello sean precisos.

44.2 Como política general de la empresa se utilizará siempre que se pueda para los desplazamientos de media y larga distancia el transporte público, en clase turista o equivalente.

44.3 El personal que utilice el vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa recibirá una compensación económica en función de los kilómetros recorridos de la siguiente cuantía:

0,27 € por kilómetro para los primeros 1.500 km recorridos en cada mes natural.

0,19 € por kilómetro para los que excedan de los citados 1.500 km.

El abono se le hará mensualmente mediante una liquidación de gastos de la forma siguiente:

a) 0,19 euros por todos los kilómetros recorridos en el comprobante de liquidación mensual de gastos (formato: C40).

b) 0,08 euros/km, con el límite de 1.500 kilómetros por mes natural que se abonará en nómina con la retención IRPF correspondiente a la base de cotización individual que en cada caso corresponda. Para liquidar este concepto se utilizará un formato C40 indicando en observaciones «para abonar en nómina». La inclusión en nómina no supone que este pago a ningún efecto sea considerado concepto salarial, teniendo siempre la consideración de compensación por gasto.

44.4 El personal con vehículo de renting percibirá una compensación para gastos de combustible a razón de 0,08 euros el kilómetro que se abonará mensualmente mediante una liquidación de gastos.

44.5 Los gastos de mantenimiento y alojamiento que originen esto desplazamientos se compensarán por la empresa de la forma siguiente: Cuando la distancia sea tal que no permita pernoctar en el propio domicilio.

El trabajador podrá optar entre:

Abono del alojamiento y mantenimiento, mediante la presentación de justificantes más 8,00 euros por día en concepto de gastos de bolsillo.

Abono de alojamiento contra presentación de justificante más 35 euros diarios de dieta por los conceptos de mantenimiento y gastos de bolsillo.

Cuando la distancia sea tal que permita pernoctar en el propio domicilio el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de comida y cena contra presentación de justificantes

En todos los casos se tendrán en cuenta las siguientes puntualizaciones:

La dieta de 35 € por día sólo es aplicable para desplazamientos de hasta 30 días. Para desplazamientos de duración superior, las condiciones económicas del desplazamiento se establecerán caso por caso según las circunstancias.

El coste individual de las comidas de trabajo no sobrepasará los 12 € por persona. En casos excepcionales y justificados como pueden ser las comidas con clientes, la empresa abonará los costes reales aunque superen este máximo, previa aprobación del inmediato superior del trabajador y la presentación de los correspondientes justificantes.

Salvo casos excepcionales y justificados el alojamiento se efectuará en hoteles reservados por el servicio de viajes de la empresa. En cualquier otro caso habrán de utilizarse hoteles de tres estrellas.

Para el cómputo de las dietas se asignará una dieta por cada periodo de veinticuatro horas que el trabajador permanece fuera de su residencia, contando desde el momento que inicia el viaje hasta el momento en que concluye al regreso. Cuando la duración del desplazamiento no sea múltiplo de veinticuatro horas, se generará el derecho a media dieta a partir de que este exceso sobrepase las doce horas.

Se generará también el derecho a la dieta entera siempre que pernocte fuera, aunque no llegue a las 24 horas.

Para el segundo y tercer año de vigencia de este Convenio:

Las compensaciones por desplazamiento en vehículo propio o de renting previstas respectivamente en los apartados 44.3 y 44.4 de este artículo se actualizarán al alza o a la baja en función de la variación de los precios de los combustibles del respectivo año natural anterior.

Las compensaciones establecidas en el apartado 44.5 se actualizarán en función de la variación del IPC real del respectivo año natural anterior.

El trabajador podrá disponer de un adelanto mensual de dinero en la cuantía estimada de los gastos que se le vayan a irrogar en el correspondiente mes conforme al procedimiento interno establecido.

Artículo 45. *Compensación por traslado individual de centro de trabajo.*

Dada la índole de los trabajos prestados por las empresas firmantes de este Convenio que ejercen sus actividades en todo el territorio español, la empresa podrá trasladar de centro de trabajo a cualquier trabajador, en cualquier momento o a cualquier lugar, siempre que existan razones objetivas que lo justifiquen.

Este traslado de centro de trabajo, si es promovida por la empresa y siempre y cuando implique cambio de domicilio para el trabajador, se regulará por lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores con las particularidades siguientes:

La empresa cubrirá los costes derivados del desplazamiento del trabajador y de sus familiares; así como de sus pertenencias.

La empresa ofrecerá una compensación económica equivalente a cuatro mensualidades de salario mínimo garantizado del grupo profesional del trabajador afectado. Caso de que el trabajador causase baja voluntaria en la Compañía en el periodo de tiempo de 2 años a contar desde la fecha efectiva de traslado, la empresa quedará autorizada a descontar del finiquito la parte proporcional de la cantidad abonada por este concepto por el tiempo pendiente hasta cumplir los mencionados dos años.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días hábiles.