

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

11316 *Resolución de 22 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXII Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, S.A. (centros comerciales).*

Visto el texto del XXII Convenio Colectivo de la empresa Electrolux Home Products España, S. A. (Centros Comerciales) (Código de Convenio n.º 9007692), que fue suscrito, con fecha 4 de febrero de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros 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, 22 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XXII CONVENIO COLECTIVO DE ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S. A., CENTROS COMERCIALES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar. *Determinación de las Partes.*

El presente Convenio ha sido suscrito por los representantes de la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores designados por el Comité Intercentros de los centros de trabajo pertenecientes a centros comerciales y almacén de logística situado, en estos momentos, en Alcalá de Henares (Madrid).

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a los centros de trabajo comerciales y de almacén de Electrolux Home Products España, S. A, que se hallen en el ámbito nacional y almacén de logística situado en Alcalá de Henares (Madrid) y aquellos que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de plantilla de Electrolux Home Products España S. A., sea cual sea su puesto de trabajo o Grupo Profesional, excluyéndose de las condiciones económicas, que serán pactadas individualmente, a los empleados encuadrados en los Grupos Profesionales de Dirección y Responsables de Área.

Los Representantes de los trabajadores, a petición, serán informados de las personas que en cada momento estén excluidas de la aplicación económica del Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente Convenio será desde la fecha de su firma al 31 de diciembre de 2008, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo que tendrán efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2008.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, dicha denuncia tendrá que ser formulada por escrito con un mes de antelación a la fecha de expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia habrá de ser notificada a la otra parte y a la Autoridad Laboral competente.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejores condiciones devenidas de normas laborales establecidas legal o reglamentariamente, tanto presentes como futuras que sean de general o particular aplicación, sólo tendrán eficacia si resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente Convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbible.

Artículo 6. *Garantía «ad personam».*

Se respetarán las situaciones salariales personales que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose ad personam.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que por decisión judicial o administrativa se modificase, derogase o no aprobase, algunos de los aspectos contemplados por el presente convenio, este quedará nulo y sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ambas partes volver a negociar su contenido.

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación.*

Se crea una Comisión Paritaria, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los órganos administrativos y jurisdiccionales, que interprete la aplicación de las disposiciones del presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos por la Representación de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores deberán ser miembros del Comité Intercentros.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación de este Convenio, la persona interesada en su aclaración someterá la cuestión a la Comisión Paritaria, debiendo hacerlo por escrito, con especificación clara del tema que se somete a dicha comisión. En estos casos, la Comisión lo analizará en el plazo máximo de ocho días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado del análisis se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

Artículo 9. *Comité Intercentros.*

Se mantendrá el Comité Intercentros nombrado por y entre los Delegados de Personal. Este Comité quedará constituido en el acto de la firma del presente Convenio y estará formado por hasta nueve miembros. Sus funciones serán las propias de los Comités de Empresa.

Durante el 2008 podrán reunirse en ocho ocasiones al año, con duración máxima de dos días por reunión, informando a la Dirección de Empresa, con una antelación de cuarenta y ocho horas, del lugar de la reunión y temas a tratar.

No computarán como horas sindicales aquellas dedicadas como consecuencia de las reuniones mencionadas, ni aquellas en que la reunión sea convocada por la Dirección.

Los gastos de desplazamiento y estancia de los miembros del Comité en el ejercicio de cuanto se define en éste artículo serán por cuenta de la empresa, y de acuerdo con la normativa interna.

El Presidente y Secretario del Comité Intercentros tendrán treinta horas de función sindical, independientemente de las empleadas en las reuniones con los restantes miembros, y veinte horas los demás miembros del Comité.

Se podrán acumular mensualmente las horas sindicales de los miembros del Comité Intercentros, así como las de los Delegados de Personal de cada centro en uno o varios de ellos.

En el mes de diciembre se reunirán los Delegados de Personal, para nombrar al Comité Intercentros. Todos los gastos ocasionados por motivo de ésta reunión, que tendrá lugar en Madrid con una duración de un día, serán por cuenta de la empresa.

Los gastos del Comité Intercentros, referentes a sellos, fotocopias, folios, en el ejercicio de su función, serán a cargo de la empresa.

Comisión de Seguridad e Higiene: Se crea un Comité de Seguridad e Higiene, integrado por dos miembros designados por el Comité Intercentros y dos miembros designados por la Dirección de la empresa, pudiéndose reunir a solicitud de cualquiera de las partes para abordar los problemas de dicho Comité.

Artículo 10. *Publicación y publicidad.*

Una vez firmado por ambas partes y aprobado por la autoridad laboral, se editará el texto íntegro del Convenio y será entregado un ejemplar del mismo a cada uno de los afectados, en un plazo no superior a treinta días.

En el caso de nuevos ingresos será entregado un ejemplar en el plazo de quince días desde su ingreso.

CAPÍTULO II

Principios de organización

Artículo 11. *Disposición derogatoria.*

El presente Convenio Colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectos a este Convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogido en él.

Artículo 12. *Norma general.*

La facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo con sujeción a la legislación vigente corresponde a la Dirección de la empresa.

Artículo 13. *Sistemas de primas e incentivos.*

La Comisión de Trabajo compuesta, como máximo, por cinco personas (tres que serán nombrados por el Comité y dos que serán nombrados por la Dirección), será la encargada de analizar los planes de incentivos establecidos para los Asistentes Comerciales de las redes de venta de Electrolux Home Products España, S. A.

Artículo 14. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo durante la vigencia de este Convenio, para todo el personal al que afecte el presente Convenio, será de 1.745 horas anuales.

Calendario laboral: En cada uno de los centros de trabajo, conjuntamente los Representantes de los trabajadores con el Representante de la empresa de cada centro, confeccionará, en el mes de diciembre, el calendario laboral en sus diversas modalidades que, teniendo en cuenta las circunstancias de cada centro de trabajo, permitan una adecuada prestación del servicio.

Este calendario laboral regirá hasta la firma del Convenio correspondiente a ese año, en que se ajustará el calendario en función de la jornada anual pactada.

Durante los meses de noviembre de cada año, en reunión conjunta de la Dirección de la empresa, Responsables de cada centro y el Comité Intercentros, fijarán las directrices generales para la confección en cada centro de trabajo del calendario laboral.

Artículo 15. Vacaciones.

La duración de las vacaciones será de veinticuatro días laborables (sábados excluidos).

Se disfrutarán en época estival (21 de junio al 21 de septiembre). Cuando, por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de éste período, los afectados tendrán al menos derecho a disfrutar diecisiete días laborables en estas fechas y el resto en las fechas que se fije entre el productor afectado y la Dirección, gratificándoles con un día más de vacaciones. La empresa concederá dos días de vacaciones a aquellos productores que acuerden con la Dirección disfrutar las vacaciones íntegramente fuera de la época estival.

En los meses de enero y febrero se negociarán en cada centro los turnos de vacaciones.

Para el personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares la duración de las vacaciones será de treinta días naturales. El resto del contenido de este artículo les será íntegramente de aplicación.

IT vacaciones: Los trabajadores que se encuentren de baja por IT durante el período de vacaciones tendrán derecho al disfrute de las mismas en los siguientes casos:

Accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Accidente no laboral o intervención quirúrgica con internamiento mínimo de tres días, presentando justificante.

Enfermedad común siempre que se encuentre de baja como mínimo desde treinta días antes del disfrute de las vacaciones.

Si durante el disfrute de vacaciones se produce una baja por enfermedad común, cuando sea necesario la hospitalización con al menos tres días de internamiento, se tendrán derecho al disfrute de los días de baja.

Maternidad: En todos los casos se pondrá de acuerdo la empresa y el trabajador para fijar las fechas para el disfrute de las vacaciones. En caso de no llegar acuerdo, intervendrá la Comisión de Vigilancia e Interpretación de Convenio.

Criterios de elección de fecha. A estudiar conjuntamente.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Como norma general se deberá realizar el menor número de horas extraordinarias.

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador acuerda y se compromete a realizar por persona un número determinado de horas extras, siempre y cuando estas cantidades no superen el tope establecido legalmente.

El pago de las horas extraordinarias se efectuará, en primer lugar, por una compensación de tiempo de descanso cifrada en 1,20 horas por cada hora extraordinaria, y si esto no fuera posible por necesidades del trabajo se efectuará una compensación económica

cifrada en 120 por 100 del valor hora profesional, salvo cuando las horas extraordinarias se realicen en días no laborables según calendario laboral en cuyo caso se compensaran económicamente en un 150 por 100 del valor hora profesional.

Para el personal del almacén de logística de Alcalá de Henares como consecuencia de su traslado desde el centro fabril de Alcalá de Henares las horas extraordinarias se compensarán al 175 por 100 del valor hora profesional.

Artículo 17. Flexibilidad y disponibilidad almacén de logística.

Para asegurar el cumplimiento de servicio, considerando únicamente la fluctuación de la demanda a la alza, todos los trabajadores de almacén se obligan por disponibilidad a realizar 120 horas por empleado año, mas 40 horas voluntarios (o la cantidad de horas proporcional para nuevas incorporaciones) en este concepto, cuando fuese requerido conforme a las necesidades de la empresa, siendo la Dirección quien definirá cuando realizarlas y si son necesarias, pero siempre deberán ser realizadas en días laborales (6:00 - 22:00 h) incluidos los sábados. En este último caso, en horario comprendido entre las 6:00 - 14:00 h, con un mínimo de 3 horas, y la hora de comienzo será determinado por la dirección de almacén en función de los servicios requeridos.

El incumplimiento de este punto estará sujeto al régimen disciplinario descrito en el Capítulo VIII de este Convenio. El incumplimiento de la disponibilidad aquí descrita será considerado falta grave. Una reiteración del incumplimiento de la disponibilidad, al conllevar perjuicio notorio a la empresa (ej.: servicio al cliente) y a los compañeros de trabajo, será considerada falta muy grave

La disponibilidad de dichas horas se retribuirá a 1,65 V.H.P. c/u.

Exclusión:

1. Un trabajador puede solicitar la exclusión a esta disponibilidad, entregando una carta a la dirección, mencionando el razonamiento.
2. En un principio se aceptarán causas de tipo personal ó familiar de primer grado (padres, hijos y cónyuge) similares a cuidado de familiar ó impedimentos familiares, o temporalmente preparaciones de estudios tipo oposición, acreditándolo.
3. La dirección evaluará la solicitud en un plazo máximo de tres semanas.
4. Si la dirección acepta la exclusión, el plus de Almacén acordado será reducido en un 50 por 100 durante el periodo que dure la exclusión y la aceptación, indicando el razonamiento, será comunicada al Comité.
5. En el caso que la Dirección no acepta la exclusión será aplicable el procedimiento general que continuación se indica.

Cumplimiento:

1. Cada trabajador puede consultar sus horas disponibles del mes en curso en el sistema de fichaje para su autocontrol.
2. Mensualmente la Dirección informará a todos los encargados y al Comité de las horas disponibles de los trabajadores.
3. El objetivo es que todo personal tenga horas disponibles acumuladas que no estén por debajo del 70 por 100 de la media de horas disponibles por persona. Las personas que quedan por debajo del 70 por 100 de la media de horas disponibles serán notificados en escrito por la Dirección de Almacén, con copia al Comité.
4. El equipo de encargados coordina la distribución en partes iguales de las horas disponibles para toda la plantilla, y presta especial atención a las personas que incumplen el objetivo en más de un 30 por 100 (=por debajo del 70 por 100 de la media por persona).
5. Si un trabajador está más de seis meses por debajo del 70 por 100 de la media de horas disponibles por persona (se calcula siempre acumulado desde inicio del año), entonces se reduce el plus de almacén en un 0 por 100 hasta que sus horas acumuladas superen el 70 por 100 de la medida de horas disponibles. Este hecho será notificado al trabajador y al Comité y esta reducción no es recuperable, es decir, que no se paga la cantidad descontada posteriormente cuando la persona vuelve a entrar en el 70% de la media.

Artículo 18. *Disponibilidad para el personal de oficina del almacén*

En referencia a los planteamientos de incrementar las medidas que aporten mayor flexibilidad y adaptación a los requerimientos de los clientes de Electrolux y la coordinación con las distintas áreas de EHP a las que logística presta servicio, los trabajadores se comprometen por disponibilidad a realizar 160 horas por empleado año para aplicar cuando fuese requerido conforme a las necesidades de la empresa siendo la Dirección quien determine cuando realizarlas y si son necesarias, pero siempre deberán ser realizadas en días laborables incluidos los sábados, en este último caso en horario comprendido entre las 6:00 h - 14:00 h.

La disponibilidad de dichas horas se retribuirán de la siguiente manera:

Las 40 primeras horas: a 1.75 V.H.P c/u.

Las 40 segundas horas: a 1.50 V.H.P c/u.

Las siguientes 80 horas: a 1.75 V.H.P c/u.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Para la movilidad funcional se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificación adecuada, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos, y durante el tiempo que a continuación se expone:

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.

Dos días naturales en caso de fallecimiento de padres, hijos, nietos, abuelos o hermanos de trabajador o su cónyuge.

Un día natural en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos hasta primer grado, del trabajador o su cónyuge.

Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de su cónyuge, hijos, padres, hermanos nietos o abuelos del trabajador o de su cónyuge.

Tres días laborables por alumbramiento de esposa.

Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.

Un día en caso de matrimonio de hijos o hermanos del trabajador o de su cónyuge.

En los casos de maternidad, se estará a la legislación vigente.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En los casos de fallecimiento, enfermedad grave o alumbramiento de esposa, según las circunstancias de distancia o de las especialidades de las causas producidas, podrán prorrogarse hasta un máximo de cinco días naturales.

Por estudios: los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de títulos académicos tendrán derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes y demás pruebas de actitud y evaluación, el permiso podrá alcanzar el día de examen o prueba, en aquellos casos que haya que celebrarse fuera de la provincia, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento. En cualquiera de los casos la empresa puede exigir la justificación posterior expedida en el centro, de los días de examen o prueba de actitud a que diera lugar el permiso.

Artículo 21. *Formación.*

La empresa elaborará los planes de formación con cursos teóricos-prácticos para el personal afectado por el presente Convenio. Dicha formación tendrá como objetivo el que todo el personal pueda desarrollar su trabajo lo más eficazmente posible.

En diciembre de cada año, la Dirección informará al Comité de Empresa del proyecto del Plan de Formación del año siguiente, recogiendo, para su estudio, aquellas iniciativas que redunden en la mejora del mismo.

El Plan de Formación plasmará las distintas acciones formativas, los colectivos implicados, los objetivos a cubrir mediante la formación, así como el esfuerzo inversor a realizar. El Plan definitivo será presentado al Comité de Empresa para su conocimiento y firma, con los días de antelación necesarios en orden a ser presentado a los Organismo correspondientes para la consecución de las posibles vías de subvención.

Una vez aprobado dicho Plan, y con antelación a la ejecución de cada uno de los cursos, el Comité de Empresa recibirá información detallada del mismo.

Artículo 22. *Período de prueba.*

El período de prueba será con carácter general de seis meses, excepto para las categorías de administrativos y subalterno que será de tres meses, siempre que no implique mando en cuyo caso será de seis meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba salvo que esta sea de una duración superior a veinte días.

Artículo 23. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social.*

Con objetivo de conseguir una adecuada política de empleo, mejora de la estabilidad y sostenimiento del mismo así como abordar la contratación de nuevos perfiles profesionales adaptados a las necesidades del negocio de la Cía, se pacta la extinción de los contratos de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación, 65 años, con efectos desde la firma de este acuerdo.

En este sentido una vez producida la vacante, la Compañía procederá a la contratación de una persona desempleada inscrita en la Oficina de Empleo (INEM) u organismo que lo sustituya para cumplir con los objetivos antes citados.

El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá tener 65 años cumplidos y cubierto el período de 35 años de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 25. *Principios generales.*

Todo el personal de la empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil no titulado.
- III. Personal administrativo.
- IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.
- V. Personal subalterno.

La clasificación del personal que se establece, es meramente enunciativa, no teniendo por que estar cubiertas todas las categorías mientras los servicios no lo requieran.

Los nuevos puestos de trabajo, que pudieran crearse y que no se encuentren definidos especialmente, se podrán asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas.

La clasificación profesional, tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio:

Equiparación de conocimientos profesionales a titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se consideran equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación, aquellos otros que, sin poseer dichos títulos demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

Artículo 26. *Trabajos de superior categoría.*

En caso de necesidad la Dirección de la empresa puede destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándose a su antiguo puesto de trabajo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias y excedencias, en que la situación puede prolongarse mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

El salario y complementos serán los del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 27. *Cobertura de puestos de trabajo de nueva creación y/o vacantes.*

Cuando se produzca la necesidad empresarial de cubrir puestos de nueva creación o vacantes producidas en la organización, la Dirección de la empresa informará a la Comisión Paritaria de dicha necesidad, en los siguientes términos:

Perfil del puesto.

Nivel retributivo y categoría laboral.

Plazo previsto de cobertura de puesto.

Con el fin de facilitar la promoción interna, se publicitarán dichos datos mediante comunicación dirigida a todos los centros de trabajo antes de que se inicie al proceso de selección establecido en la empresa.

Este artículo no es aplicable a reestructuraciones internas que no generen incremento de plantilla de la empresa, así como a puestos que impliquen mando o jefatura.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 28. *Estructura salarial.*

El total de las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se articula en la estructura salarial integrada por los conceptos salariales: Sueldo base Convenio y complementos.

Y, de acuerdo con el siguiente desglose:

a) Sueldo base Convenio: Se considera sueldo base convenio el establecido para cada categoría o nivel, fijado según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente.

b) Complementos personales: Son complementos salariales las cantidades que en su caso deban adicionarse al sueldo base.

Los complementos salariales se dividen en:

b.1) Antigüedad: Se considera complemento de antigüedad el establecido para cada categoría o nivel abonándose por cuatrienios en la cuantía fija según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente.

Los cuatrienios empezarán a devengarse en el mes en el que se cumpla el período cuatrienal.

Todos los ingresos que se hayan producido y o produzcan a partir del día 24 de junio de 1994 no devengaran compensación alguna por el concepto de antigüedad.

b.2) Mérito personal: Es la cantidad que cada trabajador tiene a título individual y que podrá ser absorbida en los casos de ascenso o promoción salvo las cantidades acordadas con el Comité de Empresa respecto a las personas consideradas en su momento y de cuya relación e importes se le hizo entrega al Comité.

c) Vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias de 30 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 15 de diciembre.

En estas fechas, todo el personal a quien afecta el presente Convenio percibirán una mensualidad completa de su salario base, que figure en las tablas salariales, más complementos personales, o la parte proporcional que corresponda para el personal de nuevo ingreso.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

Paga extraordinaria de 30 de marzo: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga extraordinaria de 30 de junio: Desde el día 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

Paga extraordinaria de 30 de septiembre: Desde el día 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Paga extraordinaria de 15 de diciembre: Desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Al personal perteneciente al almacén de logística de Alcalá de Henares se le mantiene el criterio de dos pagas extraordinarias a cobrar el 30 de junio y el 15 de diciembre.

d) De puesto de trabajo: Estos complementos tienen índole funcional y en ningún caso carácter consolidable. Siendo abonados solamente cuando se realicen las funciones para las que cada complemento esté asignado.

Plus de Almacén: Es la cantidad que recibirán los trabajadores integrantes de la plantilla de almacén de logística a 1 de septiembre de 2008, con categoría de carretilleros, auxiliares y encargados, a título individual, en compensación por la supresión del concepto de condiciones climáticas, así como en contraprestación por la disponibilidad y flexibilidad horaria establecidas en este convenio y la incorporación de la tarea de cambio de baterías de las máquinas a estos puestos.

La cantidad bruta anual queda establecida en 2.100 euros, distribuidos en 12 mensualidades. Esta cantidad será revisada conforme al incremento pactado para cada año.

A partir del 1 de septiembre 2008, para los nuevos ingresos, este plus será abonado de la siguiente forma, en tanto se adquiere la destreza necesaria para el desempeño del puesto de trabajo descrito y el grado de experiencia que permita desarrollar la disponibilidad y flexibilidad con autonomía sin necesidad de tutor que le guíe en el desarrollo del trabajo.

Trascurrido los primeros 12 meses, se abonará el 50 por 100 del citado Plus:

A partir de los 18 meses, se abonará el 75 por 100, y

A partir de 24 meses el 100 por 100.

Los tiempos trabajados ininterrumpidamente por meses enteros como ETT serán considerados a efecto del cálculo mencionado arriba.

El plus aplicable será pagado también en vacaciones y en enfermedad.

Del personal afectado por este plus se dará relación al Comité de Empresa.

e) De calidad y cantidad: Incentivos y primas comerciales: Es la cantidad variable que los asistentes comerciales de las redes de venta perciben en función de la consecución de los objetivos comerciales establecidos (art. 13).

f) Prima de productividad y calidad:

El incentivo económico bruto anual asociado a la consecución de los objetivos establecidos a continuación es de 305,23 euros, según lo establecido en el Convenio de 2007. El incentivo será incrementado cada año de acuerdo a lo pactado en las negociaciones del convenio colectivo.

Para el año 2008, el incremento se compone de la revisión del 2 por 100 pactada en Convenio Colectivo y la compensación económica del 1,5 por 100 correspondiente al año 2008 (revisión total, 3,5 por 100 sobre importe año 2007.)

El incentivo ha sido dividido en cuatro funciones para reflejar una mayor relación de trabajo con sus resultados:

- (a) Operarios de almacén.
- (b) Operarios de almacén de logística inversa.
- (c) Control de «stock».
- (d) Calidad.

Para las personas que han estado durante el año en más de una de las funciones, se calculará el incentivo aplicable en porcentaje de las horas correspondientes a cada función, sobre el total de horas trabajadas. Todo personal será informado de esta asignación porcentual a cada función antes de la evaluación del cumplimiento de los incentivos.

El incentivo será calculado de la siguiente forma: Ejemplo.

(a) Cada apartado tiene un peso específico: Ej.: el departamento de calidad tiene un peso del 70 por 100 en la parte de dañados, un 10 por 100 en productividad, un 10 por 100 en control de «stock» y un 10 por 100 en la logística inversa. El total de los pesos de los apartados llega al 100 por 100.

(b) Cada línea de apartado tiene un peso específico: Ej.: el departamento de calidad tiene un peso del 10 por 100 en la parte de la logística inversa, y de las líneas que componen este apartado, la línea de «Unidades de Mayor re-embalados» tiene un peso del 80 por 100 y la línea «Stock de clase I en GSC...» tiene un peso del 20 por 100. El total de los pesos de líneas llega al 100 por 100 por cada apartado.

(c) El alcance de cumplimiento será calculado en función del resultado obtenido de las líneas. Para que el resultado entre en consideración, debe haber superado el mínimo establecido. Si el resultado a final de año se queda por debajo del mínimo, se ha alcanzado un 0 por 100 de cumplimiento de la línea.

(d) Ejemplo de los objetivos del departamento de logística inversa:

Ejemplo:

Unidades re-embalados y ubicados a final de año: 1,12 uds./hora.

Cumplimiento del objetivo: 98,77 por 100.

«Stock» de clase I en GSC media semanal del año: 500 uds.

Cumplimiento del objetivo: 0 por 100.

(B) Operarios de logística inversa	Pesos — Porcentaje	Mínimo 2007	Objetivo 2008	Resultado 2008	Cumplimiento 2008 — Porcentaje
Logística inversa.	100				79,01
Unidades de Mayor reembaladas y ubicadas (uds./horas trabajo en CIR) .	80	1,08	1,13	1,12	98,77
«Stock» de clase I en GSC Alcalá AC 1208	20	493	320	500	0,00

Incentivo alcanzado en el ejemplo en un 79,01 por 100.

Este incentivo sólo será de aplicación a los trabajadores cuyo tiempo de presencia de trabajo efectivo en el Almacén sea mayor a 6 meses y un día. En este caso, se aplicará la totalidad del incentivo alcanzado.

De acuerdo al esquema del año 2008, la Dirección y el Comité establecen los objetivos por alcanzar anualmente durante los meses de enero y marzo. La meta es de aumentar la competitividad de Electrolux con mejoras continuas e incrementales.

La Dirección facilita a todo personal, como mínimo de forma mensual, el alcance de cumplimiento de los objetivos y otros indicadores que son de interés para asegurar el buen funcionamiento en calidad de servicio y coste de la operativa.

Objetivos para el año 2008:

(A) Operarios de almacén	Pesos – Porcentaje	Mínimo 2007	Objetivo 2008	Medición	Fuente de datos
Dañados /(mayor)	25				
RDC: Dañados aparato y embalaje producidos en el almacén	40	2.113	1.479	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
RDC: Dañados aparato registrados en destino (informa de plataforma/cliente en 24 horas)	10	752	376	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
RDC: Dañados aparato y embalaje flujo exportación. . .	40	923	450	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
RDC: Dañados aparato en destino transporte primario PTQ	10	500	300	uds. ppm AC1208.	BBDD europeo PTQ.
Productividad (total)	70				
RDC+FDC (m³/hora) AC1208	100	18,65	19,34	cmb/horas AC1208.	KPI interno mensual.
Control de stock	5				
RDC: Discrepancias de stock (total en euros) AC1208 .	35	– 11.173 €	– 9.497 €	in euros AC1208.	Report financiero enero 2009.
RDC: GSC % PNC's con discrepancias AC1208	15	21,23%	13,80%	% de PNC AC1208.	Report inventario enero 2009.
FDC: Errores de carga por camión AC1208.	25	98,50%	99,00%	% de camiones AC1208.	BBDD del dpto. admin. export.
RDC: Errores de carga en plataforma por unidad (uds.) . . .	25	98,37%	99,80%	% de uds. AC1208.	BBDD. del dpto. control de stock.

AC1208: Datos reales y acumulados a finales de diciembre de 2008.

BBDD: Base de datos.

KPI: Indicador de rendimiento de proceso.

Horas para productividad: Todas las horas pagadas, excluyendo, según Convenio, tiempo de comidas/bocadillo, vacaciones y ausencias justificadas.

(a) Operarios de almacén.

(B) Operarios de logística inversa	Pesos – Porcentaje	Mínimo 2007	Objetivo 2008	Medición	Fuente de datos
Logística inversa	100				79,01
Unidades de Mayor reembaladas y ubicadas (uds./horas trabajo en CIR)	80	1,08	1,13	uds. por hora AC1208	BBDD del dpto. de calidad.
Stock de clase I en GSC Alcalá AC1208	20	493	320	Media mensual de uds. «I».	BBDD del dpto. de calidad.

AC1208: Datos reales y acumulados a finales de diciembre de 2008.

BBDD: Base de datos.

KPI: Indicador de rendimiento de proceso.

Horas para productividad: Todas las horas pagadas, excluyendo, según Convenio, tiempo de comidas/bocadillo, vacaciones y ausencias justificadas.

(b) Operarios de almacén de logística inversa.

(C) Control de stock	Pesos – Porcentaje	Mínimo 2007	Objetivo 2008	Medición	Fuente de datos
Dañados/(mayor).	5				
RDC: Dañados aparato y embalaje producidos en el almacén (uds. ppm acumulado AC1208)	40	2.113	1.479	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
RDC: Dañados aparato registrados en destino (uds. PPM según lista de recepción en plataforma)	10	752	376	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
FDC: Dañados aparato y embalaje flujo exportación (uds. ppm acumulado AC1208)	40	923	450	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
FDC: Daños aparato en destino transporte primario PTQ (uds. ppm acumulado AC1208)	10	500	300	uds. ppm AC1208.	BBDD europeo PTQ.
Productividad (total)	10				
RDC + FDC (m³/hora) AC1208	100	18,65	19,34	cmb/horas AC1208.	KPI interno mensual.
Control de stock	70				
RDC: Discrepancias de stock (total en euros) AC1208.	35	–11.173 €	–9.497 €	in euros AC1208.	Report financiero enero 2009.
RDC: GSC % PNC's con discrepancias AC1208)	15	21,23%	13,80%	% de PNC AC1208.	Report inventario final enero 2009.
FDC: Errores de carga (% camiones con errores de carga del total cargado) AC1208	25	98,50	99,00%	% de camiones AC1208.	BBDD del dpto. admin. export.
RDC: Errores de carga en plataforma (% unidades con discrepancia sobre total salidas) AC1208	25	99,37%	99,80%	% de uds. AC1208.	BBDD del dpto. control de stock.
Logística inversa	15				
Unidades de Major reembaladas y ubicadas (uds./horas trabajo en CIR)	80	1,08	1,13	uds. por hora AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
Stock de clase I en GSC Alcalá AC1208	20	493	320	Media mensual de uds. «I».	BBDD del dpto. de calidad.

AC1208: Datos reales y acumulados a finales de diciembre de 2008.

BBDD: Base de datos.

KPI: Indicador de rendimiento de proceso.

Horas para productividad: Todas las horas pagadas, excluyendo, según Convenio, tiempo de comidas/bocadillo, vacaciones y ausencias justificadas.

(c) Control de stock.

(D) Calidad	Pesos – Porcentaje	Mínimo 2007	Objetivo 2008	Medición	Fuente de datos
Dañados/(mayor).	70				
RDC: Dañados aparato y embalaje producidos en el almacén (uds. ppm acumulado AC1208)	40	2.113	1.479	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
RDC: Dañados aparato registrados en destino (uds. ppm según lista de recepción en plataforma)	10	752	376	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
FDC: Dañados aparato y embalaje flujo exportación (uds. ppm acumulado AC1208)	40	923	450	uds. ppm AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
FDC: Daños aparato en destino transporte PTQ (uds. ppm acumulado AC1208)	10	500	300	uds. ppm AC1208.	BBDD europeo PTQ.
Productividad (total)	10				
RDC + FDC (m³/hora) AC1208	100	18,65	19,34	cmb/horas AC1208.	KPI interno mensual.
Control de stock	10				
RDC: Discrepancias de stock (total en euros) AC1208.	35	–11.173 €	–9.497 €	in euros AC1208.	Report financiero enero 2009.

(D) Calidad	Pesos – Porcentaje	Mínimo 2007	Objetivo 2008	Medición	Fuente de datos
RDC: GSC % PNC's con discrepancias AC1208.	15	21,23%	13,80%	% de PNC AC1208.	Report inventario final enero 2009.
FDC: Errores de carga (% camiones con errores de carga del total cargado) AC1208).	25	98,50	99,00%	% de camiones AC1208.	BBDD del dpto. admin. export.
RDC: Errores de carga en plataforma (% unidades con discrepancia sobre total salidas) AC1208.	25	99,37%	99,80%	% de uds. AC1208.	BBDD del dpto. control de stock.
Logística inversa.	10				
Unidades de Mayor reembaladas y ubicadas (uds./horas trabajo en CIR).	80	1,08	1,13	uds. por hora AC1208.	BBDD del dpto. de calidad.
Stock de clase I en GSC Alcalá AC1208.	20	493	320	Media mensual de uds. «I».	BBDD del dpto. de calidad.

AC1208: Datos reales y acumulados a finales de diciembre de 2008.

BBDD: Base de datos.

KPI: Indicador de rendimiento de proceso.

Horas para productividad: Todas las horas pagadas, excluyendo, según Convenio, tiempo de comidas/bocadillo, vacaciones y ausencias justificadas.

(d) Calidad.

Artículo 29. *Incremento salarial 2008.*

El incremento salarial para el año 2008 será el 2 por 100 IPC Previsto por el Gobierno para 2008 sobre todos los conceptos salariales. Se pacta cláusula de revisión salarial con efectos 1-1-2008 para el caso de que el IPC Real año 2008 supere el IPC previsto y solo por la diferencia.

Compensación económica: Para este año 2008 se pacta una compensación económica del 1,5 por 100 sobre todos los conceptos salariales, por la desviación producida entre el incremento pactado para el año 2007 (2,7 por 100) y el IPC Real 2007 (4,2 por 100) en un pago único.

Esta desviación se consolidará en los salarios, por lo que las tablas salariales a 31-12-2007 serán revisadas con esta desviación, para servir de base al incremento del año 2008.

CAPÍTULO V

Dietas, kilometraje y plus distancia

Artículo 30. *Dietas.*

Se incluyen, como anexo II, las dietas que se devengarán durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 31. *Kilometraje.*

Como anexo II se incluyen las cantidades que por éste concepto se devengarán cuando cualquiera de los miembros de Electrolux Home Products España, S. A., a que afecte el presente Convenio, utilice, previamente autorizados, el automóvil propio para asuntos de la empresa. Los gastos de peaje y aparcamientos serán abonados por la empresa.

Artículo 32. *Plus distancia.*

A los trabajadores pertenecientes al almacén de Logística en Alcalá de Henares que tienen reconocido su domicilio en Santorcaz (Madrid) y Los Santos de la Humosa (Madrid) se les abonará la cantidad de 1,39 euros y 2,02 euros, respectivamente, por día de trabajo.

Igualmente, al personal adscrito a este centro de trabajo que viniera percibiendo el importe correspondiente por «plus transporte», desde ahora «plus distancia», se le abonará la cantidad de 57,98 euros por once meses al año. Este importe será actualizado con los incrementos que se produzcan en el precio del transporte público correspondiente.

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales**Artículo 33. Prestación por enfermedad o accidente de trabajo.**

La empresa abonará hasta completar el 100 por 100 de la retribución desde el primer día, siendo necesario la presentación de documento médico que acredite tal situación.

Artículo 34. Ayuda a disminuidos físicos, psíquicos o sensoriales.

Se establece para aquellos trabajadores que tengan a su cargo al cónyuge y/o algún hijo disminuido físico, psíquico o sensorial, reconocido por la Seguridad Social, y que no tenga rentas superiores al Salario Mínimo Interprofesional, una ayuda económica de 50,03 euros/mes.

Artículo 35. Seguro colectivo de vida.

Se establecen los siguientes capitales en el seguro colectivo de vida, siendo el costo de la póliza de dicho seguro a cargo de la empresa:

Por muerte: 24.100,00.

Por incapacidad permanente total: 24.100,00.

Por muerte en accidente: 48.200,00.

Por muerte en accidente de circulación: 72.300,00

Estos capitales asegurados serán abonados por la Compañía aseguradora al causar el trabajador baja en la empresa y una vez haya cumplido los requisitos legales establecidos por la Compañía aseguradora.

Artículo 36. Adquisición de aparatos comercializados por Electrolux Home Products España, S. A.

Los precios de venta de aparatos y transporte para el personal de Electrolux Home Products España, S. A., serán fijados por la Dirección de la empresa.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA) será a cargo del comprador y se encontrará incluido en los precios fijados.

Condiciones de Pago: Once mensualidades.

Período de adquisición: Tres años.

Se podrán adquirir aparatos para segunda vivienda, cuando se pueda acreditar esta circunstancia, en las condiciones establecidas en los apartados anteriores.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

Cada trabajador de almacén tiene derecho a recibir la ropa de trabajo de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

Electrolux Logística España –Vestuario laboral almacén–

	Cantidad	Año
Vestuario de invierno:		
Camisa de manga corta de alta visibilidad.	2	1
Pantalón de verano de alta visibilidad.	1	1
Pantalón de invierno de alta visibilidad	1	1

	Cantidad	Año
Buzo invierno de alta visibilidad (**)	1	1
Chaquetón de invierno de alta visibilidad	1	2
Chaleco entretiempo de alta visibilidad	1	1
Calcetines de invierno (par)	2	1
Guantes (par)	1	1
Botas de invierno de seguridad	1	2

(**) Persona que recibe buzo de invierno no recibe ni chaleco ni pantalón de invierno.

	Cantidad	Año
Vestuario de verano:		
Camisa de manga corta de alta visibilidad	1	1
Polo manga larga entretiempo alta visibilidad	1	1
Pantalón de verano de alta visibilidad	1	1
Calcetines de verano (par)	2	1
Zapato de invierno de seguridad	1	2

El vestuario de invierno se entregará a comienzos del mes de octubre y el de verano a principios de junio de cada año, según tipo, cantidad y frecuencia establecida en la tabla.

La ropa de trabajo entregada al trabajador es de propiedad de Electrolux y debe devolverse a finalizarse la relación laboral con Electrolux.

En el caso de trabajadores con contratos eventuales que han estado trabajando más de un mes, la dirección de almacén evaluará el facilitar a estas personas ropa de trabajo según la previsión de carga de trabajo.

Artículo 38. *Retirada del carné de conducir.*

Al personal que para el cumplimiento de su trabajo le fuera necesario la utilización del carnet de conducir y éste le fuera retirado por la autoridad, dentro de las horas de trabajo (salvo en caso de embriaguez que haya provocado accidente), se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se le conservará el puesto de trabajo durante un año.
- Se le adaptará a un nuevo puesto de trabajo, conservando su categoría y salario.

Artículo 39. *Reemplazo o reparación de gafas graduadas.*

La Dirección de logística asumirá el 100 por 100 del coste de reemplazo o reparación de las gafas graduadas con un máximo de 275 euros gafas/año y para casos especiales en que la graduación de las gafas rotas sea muy alta se analizará el caso concreto y podrá ser reembolsado hasta un máximo de 400 euros gafas/año.

Para poder aplicarse este escenario, el trabajador debe presentar a la administración logística el parte de accidente correspondiente y la factura de la reparación o reemplazo. El coste le será abonado de acuerdo con lo aquí establecido en un plazo máximo de diez días laborales después de la presentación de los documentos mencionados (factura original para la administración logística).

En el caso que un trabajador esté afectado por la rotura de más de un par de gafas en un año, el Comité y la Dirección Logística estudian y deciden conjuntamente el caso.

Artículo 40. *Utilización del autobús de fábrica.*

Las siguientes personas tienen un derecho adquirido a la utilización del autobús de fábrica, porque fueron traspasados de la misma a la división logística en EHP España, S. A.:

N.º de empleado 491.
N.º de empleado 2726.
N.º de empleado 1813.
N.º de empleado 7808.
N.º de empleado 7806.
N.º de empleado 4150.
N.º de empleado 1918.

Para los días que no hay servicio de autobús por parte de fábrica, los empleados afectados y la dirección logística han acordado lo siguiente para compensar esta falta de servicio:

a) Cada año, durante los meses de enero y febrero, cada empleado y la dirección de logística determinarán los días por compensar en función del calendario laboral de la fábrica y las vacaciones acordadas de la persona correspondiente.

b) La compensación, individualmente para cada trabajador será calculado de la siguiente forma:

B1 Días por compensar [véase a)].

B2 Km de ida y vuelta desde el domicilio habitual a la fábrica

B3 Tarifa vigente de compensación por km según acuerdo de Convenio, o en su ausencia según Convenio de oficina centrales.

$$\text{Importe de compensación} = B1 \times B2 \times B3$$

c) El importe de compensación será tramitado cumpliendo la política de viajes mediante la elaboración de la correspondiente orden de viaje por el trabajador en el mes de marzo del mismo año.

d) En el caso de modificaciones de vacaciones posteriormente a marzo y que perjudican al trabajador en más de 10 euros, entonces la dirección de logística compensará estos costes diferenciales de acuerdo con lo establecido aquí, independientemente del mes.

e) En caso de fallo de servicio del autobús programado, es la fábrica quien pone las medidas de corrección, y la insatisfacción con estas medidas debe ser presentada a fábrica, con copia a la dirección de logística para su seguimiento.

f) Para las personas aquí indicadas que trabajan durante la noche, la compensación calculada que corresponda para todo el año se paga en dos veces anticipadamente durante los meses enero/febrero y junio/julio.

CAPÍTULO VII

Actividad sindical en la empresa. Derechos sindicales

Artículo 41. *Derechos de sindicación Comité de Empresa.*

1) Competencias y garantías:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en un lugar donde garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

b) A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Dirección de la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o

Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cuenta corriente, o libreta de la entidad bancaria a la que se deba transferir dicha cantidad. La empresa ejecutará la citada detracción, siempre y cuando se cumplan los requisitos precedentes.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical.

Independientemente de lo anterior, el Comité de Empresa tendrá las competencias y garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 42. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 43. *Graduación de las faltas.*

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

Artículo 44. *Faltas leves.*

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves. Las faltas leves serán sancionadas:

- 1) Amonestación verbal.
- 2) Amonestación por escrito.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

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

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

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

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

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

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

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

k) El incumplimiento de disponibilidad descrita en el artículo 17 del presente Convenio.

Sanciones a las faltas graves. Las faltas graves serán sancionadas:

- 1) Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.
- 2) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

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

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos al mes.

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

d) Los delitos de robo, estafa, o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

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

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

g) La embriaguez durante el trabajo.

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

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

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

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

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 42.
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- r) La reiteración del incumplimiento de la disponibilidad, al conllevar perjuicio notorio a la empresa (ej.: servicio al cliente) y a los compañeros de trabajo.

Sanciones a las faltas muy graves. Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 3) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- 4) Despido.

Artículo 47. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas prescribirán:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

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

Artículo 48. *Abuso de autoridad.*

La empresa considerará como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un proceso legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que éste trámite la queja ante la Dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.

ANEXO I

Retribuciones mínimas con efectos 1-1-2008 (euros brutos)

Retribuciones mínimas con efectos 1-1-2008 (euros brutos) (2 por 100)

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes × 16	Año	Mes × 16	Año
Supervisor ventas	1.648,92	26.382,72	57,30	916,81
1	1.540,33	24.645,35	55,73	891,72
Jefe administrativ., zon. 2	1.427,47	22.839,44	55,73	891,72
3	1.314,84	21.037,39	55,73	891,72
Jefe Sección Servicio	1.540,45	24.647,16	55,15	882,43
Viajante	1.179,60	18.873,67	34,75	555,94
Promotor ventas	899,20	14.387,13	0,00	0,00

Categorías y/o niveles	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes × 16	Año	Mes × 16	Año
Administrativos:				
Nivel 1	930,06	14.881,00	27,86	445,76
Nivel 2	1.030,92	16.494,65	30,65	490,44
Nivel 3	1.103,21	17.651,41	32,14	514,29
Nivel 4	1.168,86	18.701,84	33,98	543,61
Nivel 5	1.229,39	19.670,19	35,85	573,53
Personal almacén de logística				
	Mes × 14		Mes × 14	
Encargado	1.485,66	20.779,27	66,92	936,89
Auxiliar de Encargado	1.381,25	19.337,49	46,99	657,91
Carretillero	1.307,54	18.305,51	44,25	619,56
M. Especializado	1.067,54	14.938,57	31,96	447,49
Administrativos:				
Nivel 1	1.067,54	14.938,57	31,96	447,49
Nivel 2	1.182,74	16.558,41	35,19	492,49
Nivel 3	1.265,70	17.719,75	36,87	516,21
Nivel 4	1.341,05	18.774,74	39,02	546,23
Nivel 5	1.410,50	19.746,96	41,15	576,06
Nivel 6	1.495,10	20.931,39	43,27	605,71
Nivel 7	1.767,30	24.742,17	63,93	894,99

El personal con categoría y/o nivel no contempla en tabla la mantendrá «ad personam», así como su estructura salarial, hasta tanto sea aplicada la valoración de puestos de trabajo.

ANEXO II

Dietas y kilometraje

Categoría-función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Jefe Regional, Delegado y Jefe de Almacén . . .		Gastos a justificar		(*)
Supervisor de Ventas y Jefe Adm.	73,78	16	14	43,78
Asistente Comercial	72,00	16	14	42,00 (**)
Encargado, Administrativos y resto	69,52	16	14	39,52

Desplazamientos al extranjero: Gastos a justificar.

Kilometraje: 0,25 euros/kilómetro.

(*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

(**) Hoteles de tres estrellas a justificar y aprobar por la Dirección Regional.

Estos importes serán de aplicación desde la firma del acuerdo.