por las normas legales de obligada obediencia y por el respeto debido a la dignidad personal del trabajador y a su formación profesional.

Artículo 30. *Clasificación profesional.*

1. Las trabajadoras y trabajadores se clasifican profesionalmente según tabla de categorías profesionales contenida en las tablas salariales del artículo 32.
2. Las partes signatarias del Convenio se comprometen a crear una Comisión de Trabajo, que estudiará la adecuación de las actuales categorías a una nueva estructura de grupos y niveles, que parta de los estudios elaborados a la fecha y en la práctica diaria de la empresa.
3. Alcanzado un acuerdo, la Comisión de Trabajo elevará propuesta a la Comisión Negociadora para su aprobación y publicación antes del 31 de diciembre del año 2010.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 31. *Estructura salarial.*

1. Las retribuciones de las trabajadoras y trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas entre el Salario Convenio, Complementos salariales vinculados a la jornada flexible, en su caso, otros complementos.
2. Todos los efectos económicos pactados en el presente convenio, tendrán una vigencia fijada en su inicio en el 1 de enero del año 2010 y finalizarán el 31 de diciembre del mismo año, sin perjuicio de lo pactado en el artículo 37.

Artículo 32. *Salario de Convenio.*

1. Se entiende por Salario de Convenio, el salario mínimo establecido en cada categoría y que debe alcanzar cada trabajadora o trabajador en función de su pertenencia y desempeño en una de ellas. Es el salario mínimo de contratación, remunera la jornada anual de trabajo a tiempo completo e incluye tres pagas extraordinarias.
2. En este concepto se incluyen y suma el extinto «Plus Convenio» que se reflejaba en la nómina como «plus personal» como parte del salario y con idéntica naturaleza que el salario de Convenio.
3. El Salario Convenio para el año 2010, se fija, respecto de cada una de las categorías como sigue, expresado en euros:

Año 2010	Salario Convenio anual	Salario Convenio mensual	Prorrata pagas mensual
Administración			
Asp. Administrativa/o	12.009,68	800,65	200,16
Aux. Administrativa/o	13.018,63	867,91	216,98
Oficial/a 2.ª	14.678,87	978,59	244,65
Oficial/a 1.ª	15.090,77	1.006,05	251,51
Jefa/e Sección	19.437,11	1.295,81	323,95
Analista Programador	16.541,18	1.102,75	275,69
Jefa/e Departamento	20.105,98	1.340,40	335,10
Director/a Área	35.661,33	2.377,42	594,35
Comercial			
Vendedor/a 3.ª	12.055,65	803,71	200,93
Vendedor/a 2.ª	12.864,15	857,61	214,40
Vendedor/a 1.ª	13.674,19	911,61	227,90

cve: BOE-A-2010-4959

Año 2010	Salario Convenio anual	Salario Convenio mensual	Prorrata pagas mensual
Jefa/e Sección	16.541,18	1.102,75	275,69
Jefa/e Sucursal	20.778,29	1.385,22	346,30
Jefa/e Área	24.262,42	1.617,49	404,37
Operaciones			
Oficial/a Técnico/a 2.ª	12.009,68	800,65	200,16
Oficial/a Técnico/a 1.ª	13.674,19	911,61	227,90
Jefa/e Sección	18.102,65	1.206,84	301,71
Encargada/o	19.437,11	1.295,81	323,95

Año 2010	Salario Convenio anual	Salario Convenio diario	Prorrata pagas diaria
Operaciones			
Peón/Obrera	11.379,27	25,01	6,17
Peón/Obrera Especialista	11.379,27	25,01	6,17
Oficial/a 3.ª	13.000,20	28,57	7,05
Oficial/a 2.ª	14.669,37	32,24	7,95
Oficial/a 1.ª	15.067,15	33,11	8,17

Artículo 33. *Complementos salariales: Plus Flexibilidad y Plus Presencia.*

1. Considerando la aportación de valor de cada persona trabajadora en cada puesto de trabajo en cuanto a su flexibilidad en función de las necesidades organizativas y de producción para el perfecto desarrollo del trabajo, se pacta el abono de un complemento denominado «Plus Flexibilidad». El plus está ligado al desarrollo de la jornada flexible fijada en los artículos 23 y siguientes. Quedan expresamente excluidas del abono del presente plus aquellas contrataciones realizadas para ejecutar actividades coyunturales, tales como campañas estacionales, y siempre y cuando no exceda de tres meses.

2. Las partes acuerdan que la presencia de las trabajadoras y trabajadores en el puesto de trabajo lleva implícita una actitud positiva y prueba ello es la puntualidad y la asistencia diaria a su responsabilidad. Para la consecución del objetivo de mejora del índice de absentismo, se acuerda crear un complemento denominado «Plus Presencia» que premia tanto la puntualidad como la no ausencia.

La liquidación del Plus Presencia será trimestral y se abonará en las nóminas de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Los periodos de aplicación se aplicarán de modo que el primer trimestre se calcule entre el 16 de diciembre y el 15 de marzo, el segundo desde el 16 de marzo y hasta el 15 de junio, el tercero desde el 16 de junio y hasta el 15 de septiembre y el cuarto trimestre desde el 16 de septiembre hasta el 15 de diciembre.

Los criterios y valores que se tendrán en cuenta para la aplicación del porcentaje de consecución del Plus Presencia quedan estipulados así, en el bien entendido de que las faltas justificadas por accidentes de trabajo y hospitalización no computan para el cálculo porcentual.

Porcentaje de consecución	Impuntualidad	Faltas justificadas	Faltas injustificadas
100	2	3	0
75	3	4	0
50	4	6	0
0	5	7	1

cve: BOE-A-2010-4959