

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

11875 *Resolución de 13 de julio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIII Convenio colectivo de Electrolux Home Products España, SA.*

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la empresa «Electrolux Home Products España, S.A.» (Código de Convenio n.º 9017272), que fue suscrito con fecha 4 de marzo de 2010 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, 13 de julio de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XIII CONVENIO COLECTIVO DE «ELECTROLUX HOME PRODUCTS ESPAÑA, S.A.» CENTROS DE TRABAJO DE OFICINAS CENTRALES

Años 2010-2011

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 y entre los delegados de personal y comités de empresa de los diferentes centros de trabajo de «EHP, S.A.».

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa «Electrolux Home Products España, S.A.» que suscriban el mismo.

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 informado 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 de dos años, desde la fecha de su firma al 31 de diciembre 2011, salvo los efectos económicos que se desprendan del mismo que tendrán efectos retroactivos para el primer año (2010) desde el 1 de enero de 2010.

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, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas del presente convenio, por tanto, tendrán el carácter de compensables y/o absorbibles.

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, éste 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 de empresa.

En caso de que se ponga de manifiesto alguna cuestión relacionada con la interpretación o aplicación 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 se reunirá en el plazo máximo de 8 días hábiles a partir de la fecha de presentación del escrito antes aludido y del resultado de la reunión se levantará acta escrita en la que conste la decisión adoptada.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. *Disposiciones derogatorias.***

El presente convenio colectivo deja sin efecto cualquier otro de fecha anterior aplicable a los trabajadores afectados a este convenio, así como cualquier acuerdo o convención no recogida en él.

Artículo 10. *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 11. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá la jornada laboral, a tiempo completo, de 1.745 horas anuales efectivas de trabajo prestadas de lunes a viernes.

Calendario laboral. Antes de final de cada año se acordará, entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, el calendario que regirá en el siguiente año.

De no llegarse a un acuerdo entre las partes y siempre antes de finalizar el año, se publicará el vigente calendario con las adaptaciones necesarias por la fijación de las fiestas en ese año.

Por necesidades de algún departamento/sector debidas a su sistema de trabajo, se podrán acordar calendarios con jornadas y horarios diferentes con el fin de adaptarlo a cada departamento/sector en base a las horas anuales efectivas de trabajo.

En caso de jornada de trabajo a tiempo parcial, el número de las horas efectivas de trabajo, durante el año natural o el tiempo de duración del contrato será el que pacten las partes en contrato de trabajo o acuerdo individual.

Exclusivamente para el puesto de trabajo «promotor/a», la jornada laboral podrá ser prestada de lunes a domingo, incluidos festivos, a criterio de la dirección que lo comunicará al trabajador con la suficiente antelación.

Para estos puestos, la distribución de la jornada laboral podrá realizarse de forma irregular a lo largo del año, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente.

Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este convenio, percibirán su retribución en proporción a la jornada pactada.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Todo el personal de la empresa tendrá derecho a un permiso anual retribuido de 30 días naturales, devengándose desde el día 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente. La fecha de disfrute de las vacaciones se fijará en calendario laboral teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Las vacaciones se disfrutarán en época estival, 1 de junio al 30 de septiembre.

Cuando por necesidades de la organización de la empresa, no pudieran disfrutarse dentro de este período, los afectados tendrán derecho, al menos a disfrutar 21 días naturales en este período, y el resto en las fechas que se fijen entre el trabajador afectado y la dirección. En el caso de que el número de personas afectadas supere el 50 % de la plantilla de una dirección o departamento se negociarán las fechas con el comité de empresa.

b) I.T. en vacaciones.

1. Los trabajadores que encontrándose de baja por I.T. en el momento de iniciarse su periodo de vacaciones, tendrán derecho al disfrute de las mismas sólo en los siguientes casos:

Accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

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

Enfermedad común.

Maternidad.

2. Si durante el periodo de disfrute de vacaciones un trabajador se viese afectado por enfermedad o accidente grave que exija hospitalización, se suspenderá el recuento del

período de vacaciones, entre la fecha de ingreso y alta médica, debiendo presentar los oportunos justificantes.

En todos los casos se pondrán de acuerdo la dirección y los trabajadores para fijar la fecha de disfrute de sus vacaciones, las cuales se disfrutarán antes del 31 de diciembre del mismo año.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

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

Si por necesidades organizativas se requiere realizar horas extraordinarias, el trabajador acepta 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 % 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 % del valor hora profesional.

Artículo 14. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 15. *Permisos retribuidos.*

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) Quince días naturales en caso de matrimonio. Contará como primer día de permiso, el siguiente día laborable al hecho causante.
- b) Tres días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos y otros familiares que convivan en el domicilio del trabajador. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será como máximo de cinco días naturales.
- c) Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- d) Dos días laborables por nacimiento de hijos. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.
- e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- f) Un día natural por matrimonio de hijos, hermanos y padres del trabajador y su cónyuge.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) El trabajador tendrá derecho a permiso para asistencia para consulta médica por el tiempo indispensable y hasta un máximo de 16 horas anuales.

j) El/la trabajador/a dispondrá de permiso, por el tiempo indispensable para acompañar a su hijo/a en el cumplimiento del calendario oficial de vacunación infantil.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

l) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso en que ambos trabajen.

m) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del art. 37 del estatuto de los trabajadores.

n) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

o) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

p) En materia de suspensión del contrato por maternidad y/o paternidad se estará a lo establecido en la legislación vigente.

No serán abonados en ningún caso, los permisos solicitados para acudir a citaciones judiciales, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 16. *Excedencia voluntaria.*

Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 17. *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 grupo profesional.

Plazo previsto de cobertura de puesto.

Con el fin de facilitar la promoción interna, se publicarán dichos datos en el tablón de anuncios al menos con una semana de antelación 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.

Artículo 18. *Período de prueba.*

El período de prueba será con carácter general de seis meses, excepto para los grupos profesionales de administración y operación, 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.

CAPÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 19. *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 organismos 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 20. *Clasificación de puestos de trabajo.*

La clasificación profesional de los trabajadores integrados en la plantilla de «EHP España, S.A.», estructurada en familia comercial, soporte directo y soporte indirecto, vendrá definida por estos 5 grupos profesionales, excluyendo a la dirección general:

Dirección.

Responsables de área.

Especialistas.

Técnicos.

Administración y operación.

Los trabajadores se integrarán en los distintos grupos profesionales en atención al contenido general de la prestación del servicio que desarrolle.

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.

Se añade como anexo III, la clasificación profesional, que es meramente enunciativa, no teniendo porque estar cubiertos todos los puestos contenidos en los grupos profesionales definidos en la misma.

Artículo 21. 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.

CAPÍTULO IV**Remuneraciones****Artículo 22. 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, nivel o grado, fijado según la tabla salarial que figura en el anexo i.

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:

La antigüedad se devengará en el mes en que se cumpla el cuatrienio.

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 importe se le hizo entrega al comité.

C) Vencimiento periódico superior al mes:

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año; los días 30 de junio y 15 de diciembre.

Cada una de ellas se abonará por el importe de una mensualidad del salario base y complementos personales.

La paga extraordinaria del 30 de junio se devengará del 1 de enero al 30 de junio, y la del 15 de diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre.

Se devengarán estas pagas en proporción al tiempo de trabajo en la empresa. Los trabajadores con permanencia inferior a los períodos de devengo, percibirán sólo la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de trabajo, bien sea por ingreso o cese en la empresa.

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.

Artículo 23. Incremento salarial.

El incremento salarial para el año 2010 será del IPC previsto por el gobierno para 2010, 1 %, sobre todos los conceptos salariales. Se pacta cláusula de revisión salarial con efectos 1-1-2010 para el caso de que el IPC real año 2010 supere el IPC previsto y solo por la diferencia.

Los atrasos serán abonados cuando técnicamente sea posible y siempre dentro del primer trimestre del año.

Para el año 2010, se fija una prima por productividad de carácter no consolidable por consecución de objetivos funcionales que serán definidos por cada Dirección, del 0,8 % sobre el salario fijo bruto anual (salario base, mérito personal y antigüedad en su caso) solamente para aquellos colectivos de trabajadores que a la firma del presente acuerdo no tengan establecido un sistema de retribución variable.

El incremento salarial para el año 2011 será del IPC real del año 2010 con efectos del 1-1-2011. Se pacta cláusula de revisión salarial con efectos 1-1-2011 para el caso de que el IPC real año 2011 supere el IPC real del año 2010 y solo por la diferencia.

Los atrasos serán abonados cuando técnicamente sea posible y siempre dentro del primer trimestre del año.

Para el año 2011, se fija una prima por productividad de carácter no consolidable por consecución de objetivos funcionales que serán definidos por cada Dirección, del 0,8 % sobre el salario fijo bruto anual (salario base, mérito personal y antigüedad en su caso) solamente para aquellos colectivos de trabajadores que a la firma del presente acuerdo no tengan establecido un sistema de retribución variable.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

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.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se acuerda la 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 cubiertos 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.

Artículo 25. Complemento por enfermedad o accidente de trabajo.

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

Artículo 26. *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 51,27 euros/mes.

Artículo 27. *Seguro colectivo de vida.*

Para el personal de alta en la empresa, se establece un seguro colectivo de vida, siendo el coste de la póliza a cargo de la empresa.

Los capitales asegurados son los siguientes:

Por muerte: 24.100,00 €.

Por incapacidad permanente total o absoluta: 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 28. *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.

Las condiciones de pago serán de hasta 11 mensualidades.

El período de adquisición será, como mínimo, de tres años. Se podrán adquirir aparatos para segunda vivienda, cuando se pueda acreditar esta circunstancia, en las condiciones establecidas en los apartados anteriores.

CAPÍTULO VI

Desplazamientos y dietas

Artículo 29. *Gastos de desplazamiento y dietas.*

Los trabajadores que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, percibirán gastos de viaje y dietas, en las cuantías que se determinan en el anexo ii, y de acuerdo con la normativa vigente establecida al efecto.

La dirección de la empresa estudiará durante la vigencia del presente convenio, un sistema que permita adecuar la compensación de gastos, por este concepto, a la normativa establecida en el actual impuesto sobre la renta de las personas físicas.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Definición de las faltas.*

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

Artículo 31. 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 tendrá en cuenta, su importancia, trascendencia o malicia, estableciéndose su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 32. 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, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo 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 33. 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.

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 34. *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 en un mismo 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 de 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 31.

Q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

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 35. *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 36. *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 tramite 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.

CAPÍTULO VIII

Actividad sindical en la empresa

Artículo 37. *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 se 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 los artículos 64, 65 y 68 del estatuto de los trabajadores.

ANEXO I

Oficinas centrales

Retribuciones mínimas con efectos 1-1-2010 (euros brutos) 1% IPC previsto

Nivel	Sueldo base		Antigüedad	
	Mes	Año	Mes	Año
1	1.010,00	14.140,00		
2	1.156,14	16.186,00	46,42	649,85
3	1.228,24	17.195,36	50,89	712,42
4	1.311,14	18.356,02	56,13	785,87
5	1.394,11	19.517,55	61,30	858,24
6	1.484,32	20.780,47	66,84	935,75
7	1.597,08	22.359,11	73,84	1.033,71
8	1.715,29	24.014,06	81,79	1.145,02
9	1.880,50	26.327,04	92,54	1.295,61
10	2.265,90	31.722,64	114,58	1.604,09
11	2.559,61	35.834,59	131,34	1.838,79

ANEXO II

Dietas y kilometraje

Dietas:

Categoría-Función	Completa	Comida	Cena	Alojamiento
Niveles 11 y 10	Gastos a justificar			(*)
Niveles 9 y 8	71,02	15,71	10,13	45,18
Niveles 7 y 6	68,33	15,71	10,13	42,49
Resto niveles	66,63	15,71	10,13	40,78

(*) Hoteles de tres/cuatro estrellas.

Desplazamientos al extranjero: Gastos a justificar.

Kilometraje: 0,25 €/kilómetro.

Si lo pactado en el Convenio Colectivo de Centros Comerciales para 2008 mejorara lo aquí establecido se estará a dicha mejora.

ANEXO III
Clasificación profesional

NIVEL	Grupo Profesional	Áreas Funcionales		
		Comercial	Soporte Directo	Soporte Indirecto
I	Dirección	Director/a Comercial I	Director/a de Soporte I - Controller SPW	
II		Director/a Comercial II - National Operation Sales - MgrNational Sales Kitchen Spec - PBA Mgr - Brand & Comunicación Mgr - PBA&Sales Marketing Mgr	Director/a de Soporte II - Demand Flow Mgr - Human Resources Mgr	
I	Responsable de Área	Responsable Comercial - Coordinador Key Accounts	Responsable de Soporte Directo - FSSC Mgr - Sales Control Mgr	Responsable de Soporte Indirecto
II		Responsable Comercial - Product Business Área junior - Key Account Manager (Senior) - Brand Marketing	Responsable de Soporte Directo - Credit & Account Receivables - Revenue Mangement - Import & Domestic Planning - Team Leader end User&Damage - Team leader Order Desk - Team Leader Telesales - Brand & Communication Internal	Responsable de Soporte Indirecto - General Ledger & Treasury Mgr - Controlling Administracion Logistics - Analista FFSC - Warehouse Operation Cuality& Safety - Recruit & Training Mgr - Labour Ralation Mgr
I	Especialista	Especialista Comercial - Product Manager - Key Account (Junior) - Marketing Home Care	Especialista de Soporte Directo - Analista de Mercado - Demand Flow Solution - Sales Planner (Wet/Hot/Cold, F.C)) - Comercial Trainers - Business Analyst - Credit Analyst - Analyst Sales Control - Bonus Rebates - Eventos& Protocolos	Especialista de Soporte Indirecto - Legal / Contencioso - HR Specialist - Logistic KA & FDC Operation - Analyst Process - Reporting FSSC - Coordinación & Control Adm. - Ficheros Maestros Mgr - Aduanas
I	Técnico	Técnico Comercial	Técnico de Soporte Directo	Técnico de Soporte Indirecto - Treasury - Reporting/Support CAC - Gestor/a de Clientes - Soporte Marketing / Ventas - Nominas & Administración RH - Digital Marketing
II		Técnico Comercial > Agente de Televenta Senior	Técnico de Soporte Directo > Agente CAC (Senior) Comercial	Técnico de Soporte Indirecto > Assistant Dirección
I II III	Administración		Asistente de Soporte al Cliente - Agente CAC	Administrativo/a - Assistant Brand & marketing Ventas - Adm Cuentas a Cobrar / Pagar - Adm Contabilidad - Adm Ficheros Maestros - Adm Compras y Servicios Generales - Adm Planificación y Transporte - Adm Facturación Transito Directo - Adm Incidencias Plataformas - Adm Import / Export Soporte Marketing Digital Documentación
			Asistente de Soporte al Cliente - Agente C.A.C. (Junior) >Promotor/a	Administrativo/a Junior - Administrativo/a
				Auxiliar Administrativo/a - Auxiliar Administrativo/a