

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

10514 *Resolución de 3 de junio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Cargotec Iberia, SAU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Cargotec Iberia, SAU, Código de Convenio número 90016622012007, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 2011, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 3 de junio de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARGOTEC IBERIA, S.A.

La Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cargotec Iberia SA», con domicilio social en Torrejón de Ardoz (Madrid), C/Límite, s/nº, integrada por parte empresarial por el Director General Eduardo Prat Fernández y el Director de Recursos Humanos Ismael García Barbero y por parte de los trabajadores por los Delegados de Personal Jesús Mª Calvo Álvarez, Mª Dolores Justo Martín y Guillermo García Valoria, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio de aplicación en todos los centros de trabajo de Cargotec Iberia SA, con el siguiente articulado:

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará al personal de la empresa «Cargotec Iberia SA» que se define en el artículo 2 (ámbito personal), tanto en su centro de trabajo ubicado en el domicilio social de la misma, en Torrejón de Ardoz (Madrid), c/ Límite, s/n.º, como en los demás centros de trabajo y en aquellos lugares en donde desarrollen sus actividades personas pertenecientes a la empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará al personal de la División de negocios Industrial y de Terminales de Carga de la empresa, integrada por el personal de las anteriores empresas: Hiab SA y Kalmar España, S.A., fusionadas en la actual Cargotec Iberia, S.A., con fecha de 1 de Septiembre de 2009.

Queda excluida la División Marina de negocios cuyo personal estaba integrado en la empresa MacGregor ESP, S.A., fusionada con Cargotec Iberia, S.A., con fecha de 1 de Septiembre de 2009.

Afectará a los empleados tanto de plantilla como eventuales, cualquiera que sea su categoría profesional y que durante la vigencia del mismo, trabajen bajo la dependencia y por cuenta de «Cargotec Iberia, S.A.». Queda excluida del mismo la Dirección de la Empresa.

No obstante, a los efectos de la aplicación concreta de alguna de las cláusulas de éste convenio, se establecen dos colectivos bien diferenciados dentro de la empresa: el primero formado por el personal comercial y de administración, integrado en la actividad principal de la empresa de comercialización de productos y el segundo formado por el personal de talleres, siendo la actividad de talleres propios la instalación, reparación y mantenimiento de los equipos comercializados.

En adelante, cuando en la redacción de éste convenio proceda una aplicación diferenciada para cada uno de estos colectivos, se aludirá a dichos colectivos como «Principal» y «Talleres» respectivamente.

Artículo 3. *Ámbito temporal (vigencia).*

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2011, su duración será de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2011. Se entenderá prorrogado tácitamente por un año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes del mismo con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas tácitas, si las hubiere.

Artículo 4. *Denuncia.*

A los efectos de la denuncia de este convenio el previo aviso deberá hacerse con una antelación de cuando menos un mes a la fecha de expiración de la vigencia. El escrito de denuncia se presentará en la Dirección General de Trabajo con un tiempo suficiente para que tenga entrada en su registro antes de la terminación del plazo previsto.

La parte denunciante del convenio dará cuenta a la otra parte de haber sido efectuada tal denuncia presentando 15 días antes de su vencimiento los puntos fundamentales a discutir.

Si el convenio no fuera denunciado en forma y tiempo por alguna de las partes firmantes del mismo, se entenderá prorrogado por un año, aplicando en este caso y de forma automática, un incremento sobre el total de retribuciones equivalente al aumento del IPC, computándose a todos los efectos de dicho aumento las mensualidades transcurridas desde que se haya producido el último reajuste salarial.

Lo dispuesto anteriormente se entenderá salvo que durante la vigencia de este convenio cualquier norma o disposición dictada por el Gobierno se oponga, limite o condicione lo pactado en cuyo caso se estará a lo contenido en ella.

Artículo 5. *Alcance de los acuerdos.*

Los acuerdos y pactos contenidos en este convenio se extinguirán totalmente al finalizar la vigencia del mismo sin que en ningún caso puedan condicionar las estipulaciones de los futuros convenios que pueden acordarse entre Trabajadores y Empresa.

CAPÍTULO SEGUNDO

Cómputo, compensación, absorción y garantías

Artículo 6. *Cómputo.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman en su conjunto un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán considerados o computados global

e individualmente por periodos anuales siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejoras de sueldo o salarios, primas o pluses fijos o variables, premios o mediante conceptos equivalentes), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico y para la aplicación del convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 8. *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones superan el nivel total de este convenio.

En caso contrario se consideraran absorbidas por mejoras ya pactadas salvo en lo que respecta a jornada laboral, y vacaciones que se regirán por lo que disponga en cada momento la legislación vigente.

Artículo 9. *Integridad.*

El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente cualquier alteración que se pretenda introducir en el convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos Oficiales, dará lugar a la revisión total del convenio, a fin de considerarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio dada su naturaleza contractual, excepto por ley que acatarán ambas partes.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente a título personal.

CAPÍTULO TERCERO

Organización régimen interior

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo y el establecimiento, clasificación, modificación y supresión de los servicios y departamentos de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, quien podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización que crea conveniente.

La Dirección podrá adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los trabajadores, establecer y cambiar los puestos de trabajo, turno de trabajo.

Siguiendo lo marcado por la reglamentación vigente, es función privativa de la Dirección designar la categoría profesional que corresponda a cada puesto de trabajo, lo que hará teniendo en cuenta las condiciones peculiares de cada uno de ellos.

Todo lo anterior se entiende previos los trámites legales pertinentemente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12. Facultades de la Empresa.

En materia de organización del trabajo, la Empresa tendrá todas las facultades que le confiere la legislación vigente, pudiendo señalar entre otras, a título de ejemplo y sin carácter limitativo, las siguientes:

- a) La exigencia de los rendimientos que habitualmente vienen consiguiéndose en la empresa.
- b) La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación del trabajador, aunque suponga tareas de categoría distinta, siempre que sea de carácter circunstancial o de urgencia o necesidad constatada.
- c) El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza del material encomendado.
- d) La movilidad y distribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización.
- e) La adaptación de las cargas de trabajo a las nuevas condiciones que resulten de los cambios y condiciones técnicas.
- f) Hacer registrar en los documentos que se confeccionen al efecto, las tareas o funciones que sean propias de cada empleado, en la forma y tiempo en que se solicite a través del correspondiente mando responsable.

Artículo 13. Organización.

El Director o Jefe de cada Departamento actúa en nombre y representación de la Empresa y tiene a su cargo la organización del trabajo.

Los jefes ostentan entre los trabajadores a su cargo la representación permanente del director de la misma, ante quien serán responsables de sus actos.

Llevarán la dirección, organización y ejecución de los trabajos que tuvieran encomendados y tendrán especial cuidado en el mantenimiento de la disciplina, buena producción y alto rendimiento en evitación de riesgos y peligros para el personal.

Los mandos intermedios dirigirán los trabajos de su respectiva competencia que les encomienden sus superiores, debiendo instruir al personal a su cargo sobre la forma de ejecutarlos con la atención, dedicación y corrección debidas.

Los empleados en sus relaciones de trabajo dependen de sus jefes en orden jerárquico, debiendo guardar a los mismos la subordinación y deferencia debidas y tratar con consideración y respeto a sus colegas y demás compañeros de otros Departamentos.

De la misma forma, todos los mandos deberán cuidar con extremo celo el trato correcto con sus subordinados, incluso en los momentos que, por cualquier causa, tuvieran que ser amonestados.

Artículo 14. Entrada y salida del trabajo.

Todo el personal se encontrará en sus puestos de trabajo a la hora señalada en condiciones de iniciar su tarea. Durante la jornada efectiva de trabajo, y a no ser que cuente con el permiso de su jefe inmediato no le será permitido ausentarse del lugar de ocupación y mucho menos del centro de trabajo.

Tanto al comienzo como a la terminación del trabajo se procederá a cumplir obligatoriamente los registros o controles de entrada y salida establecidos o que pueda establecer la empresa. A los que se retrasen se les amonestará de palabra o por escrito, teniendo en cuenta estas faltas de puntualidad a los efectos de las sanciones en que pueda incurrir.

Artículo 15. Traslados.

En aquellos casos en que existan probadas razones técnicas organizativas y productivas que lo justifiquen y haya que trasladar a un trabajador de centro de trabajo, la Empresa se compromete a satisfacer la diferencia del alquiler de vivienda durante un plazo de cinco años. El importe de dicho alquiler será como máximo el que corresponda en el lugar del traslado a una vivienda similar a la del trabajador.

Artículo 16. *Jubilaciones.*

En base a lo establecido en el artículo 1 de la Ley 14/2005, de 1 de julio, y como política de fomento del empleo para la contratación de nuevos trabajadores y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, con independencia de los supuestos de jubilación voluntaria anticipada, se establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad de los trabajadores que tengan cubierto el período legal de carencia para obtenerla y cumplan los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social.

Esta medida vendrá acompañada, por el sostenimiento del empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o la contratación de nuevos trabajadores.

Artículo 17. *Prestaciones de servicios y viajes.*

Sin perjuicio de que pueda realizar su trabajo habitual, el trabajador vendrá obligado a prestar servicios donde, cuando y como le sea ordenado por sus jefes, viniendo igualmente obligado a desplazarse en comisión de servicios, a cualquier delegación o punto del territorio nacional en que las actividades de la empresa hagan necesaria su presencia, ya sea por necesidades de servicios, por condiciones antieconómicas de cualquier explotación, por crisis del mercado o por ser en función de una mayor productividad para lo cual se les respetaran todas sus condiciones económicas, abonándosele además una dieta, según se establece en el capítulo de este convenio correspondiente a asuntos varios.

Cada quince días visitará el hogar familiar por cuenta de la empresa. En caso de que el desplazamiento fuese fuera del territorio nacional, se estaría a lo acordado por las partes.

Artículo 18. *Puestos de trabajo.*

Cualquier empleado que no se considere bien cualificado o que considere que tiene méritos suficientes para ascender de categoría o promocionar a alguna vacante a cubrir, podrá dirigirse por escrito a su Jefe inmediato, quien lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, al objeto de que estudien su petición.

A tal efecto, se constituirá para cada caso un Comité, que estará formado por el Director General de la Empresa, el Director de Recursos Humanos y un Representante de los Trabajadores de la Empresa.

Siempre que se produzca alguna vacante dentro de la empresa, que necesite ser cubierta, la Dirección de Recursos Humanos, expondrá en los distintos tableros de anuncios las características específicas del puesto. Si alguna persona dentro de la empresa reúne las condiciones exigidas, podrá optar a cubrir la vacante, debiendo la Empresa justificar la posible denegación del mismo.

Artículo 19. *Ropa de trabajo.*

Se dotará de la ropa de trabajo y seguridad necesaria y en cantidad suficiente al personal de Almacén y Taller.

El trabajador está obligado a utilizar durante su jornada laboral las prendas de trabajo que se le faciliten, no pudiendo hacer uso de ellas fuera del servicio de la empresa y deberá conservarlas y mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza durante el plazo mínimo de un año.

El tipo de prendas será elegido por la Empresa, y en caso de necesidad constatada, se podrá facilitar al trabajador que así lo solicite, las prendas adicionales que le sean necesarias para el desarrollo de su trabajo.

Jornada, Horario de trabajo efectivo, Calendario Laboral y Vacaciones

CAPÍTULO CUARTO

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Durante el año de vigencia del convenio se establecen los siguientes cálculos de horas anuales: 1.692 horas efectivas de trabajo para el personal del colectivo Principal y 1.752 horas efectivas de trabajo para el personal del colectivo Talleres. El efecto económico derivado de la diferencia de horas anuales para cada colectivo ha sido recogido en la determinación de las tablas salariales respectivas.

Artículo 21. *Recuperaciones.*

El tiempo correspondiente a la jornada intensiva de verano y jornada intensiva de los viernes en su caso, así como los puentes, sábados o fechas que se establezcan como días festivos a recuperar en los calendarios laborales, se prorrateará para su recuperación entre el resto de los días laborables del año.

Si el tiempo recuperado para cubrir tales festivos no coincidiera con las horas que han quedado fijadas en el artículo 20, la diferencia, sea positiva o negativa, se pasará a cuenta nueva, es decir se absorberá en el sentido que proceda con cargo a tales recuperaciones en el año siguiente, no pudiendo ser reintegrado en metálico por ninguna de las partes.

Artículo 22. *Horario de trabajo efectivo.*

Se entiende por horario de trabajo el tiempo que un trabajador debe permanecer como mínimo diariamente en la empresa, y es el que debe computarse a efectos de completar las horas de trabajo efectivo que para la vigencia de este convenio se indican en el artículo 20. El horario de trabajo podría no coincidir con el horario de atención al público.

Se contempla la posibilidad de implantar horario flexible en aquellos puestos de trabajo que la Dirección lo considere factible sin que por ello resulte perjudicada la atención comercial ni la actividad laboral del resto de personal.

Los horarios de trabajo de los distintos colectivos se establecerán al mismo tiempo que los calendarios laborales y teniendo en cuenta la definición del primer párrafo de éste artículo, de manera que el total de horas coincida para cada colectivo con lo establecido en el artículo 20.

Artículo 23. *Calendario Laboral.*

Los calendarios laborales se establecerán de común acuerdo entre la Empresa y los Representantes del Personal en reuniones conjuntas que constituirán acuerdo aparte.

En la confección de los calendarios laborales de cada colectivo y de cada centro de trabajo se tendrán en cuenta las fiestas locales y autonómicas propias de cada uno de ellos.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Se establece un periodo anual de 22 días laborables de vacaciones, cuyo disfrute se realizará a ser posible, preferentemente durante los meses de verano y en periodo de jornada intensiva si existiera.

CAPÍTULO QUINTO

RetribucionesArtículo 25. *Conceptos salariales.*

La retribución del personal del colectivo Principal se efectúa de acuerdo con la tabla del anexo 1.

Dichas retribuciones se componen de los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldo base» del anexo 1.
- b) Complemento por carencia de incentivo similar al de cantidad de trabajo que figura en el anexo 1 como «prima de convenio».

La retribución del personal del colectivo Talleres se efectúa de acuerdo con la tabla del anexo 2.

Dicha retribución se compone del siguiente concepto:

- a) Sueldo base, cuya cuantía se especifica en la columna «sueldo base» del anexo 2.

Artículo 26. *Antigüedad.*

Se abonará en concepto de antigüedad un 5 por ciento sobre los sueldos base del anexo 1 para el colectivo Principal y del anexo 2 para el colectivo Talleres, por cada quinquenio de permanencia en la empresa.

Artículo 27. *Complemento personal.*

Es la cantidad que exceda del convenio, mantenida estrictamente a cada persona, y que se establece como la diferencia entre el total de retribuciones fijadas en el presente convenio y el sueldo contractual o pactado.

En todos los casos, de los sueldos mensuales fijados para todas y cada una de las categorías se deducirán los porcentajes de cotización para la Seguridad Social que de acuerdo con la ley corresponde a los trabajadores y los impuestos de IRPF, que igualmente corresponde.

Artículo 28. *Retribuciones.*

Debido a las especiales circunstancias actuales de fuerte crisis económica y de mercado que afectan de manera muy negativa a la empresa, pero teniendo en cuenta al mismo tiempo la congelación salarial de los dos últimos años, se acuerda un incremento salarial consolidable limitado al 1%. Adicionalmente, a la firma del convenio, se abonará una sola vez y con carácter no consolidable un 1% del salario bruto individual anual que cada trabajador tuviese al finalizar la vigencia del convenio anterior.

Las retribuciones a percibir por el personal del colectivo Principal durante 2011, son las detalladas en el anexo 1, las cuales se obtienen de incrementar el porcentaje del 1% (uno por ciento) a las que estaban en vigor al finalizar la vigencia del convenio anterior, es decir, una vez aplicada la cláusula de revisión establecida en el mismo.

El salario bruto individual para este colectivo será el total de la suma que forman los siguientes conceptos: Sueldo base, antigüedad, prima convenio, y complemento personal si lo hubiere, al cual se le aplicará del mismo modo el citado incremento del 1%.

Las retribuciones a percibir por el personal del colectivo Talleres durante 2011, son las detalladas en el anexo 2, las cuales se obtienen de incrementar el porcentaje del 1% (uno por ciento) a las que estaban en vigor al finalizar la vigencia del convenio anterior, es decir, una vez aplicada la cláusula de revisión establecida en el mismo.

El salario bruto individual para este colectivo será el total de la suma que forman los siguientes conceptos: Sueldo base, antigüedad, y complemento personal si lo hubiere, al cual se le aplicará del mismo modo el citado incremento del 1%.

Artículo 29. *Revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, alcanzado durante el año 2011, registre un incremento superior al 2% se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, consistente en el exceso del índice referenciado sobre dicho 2%, estando limitada dicha revisión a como máximo un 1%.

Tal incremento en caso de producirse se abonará junto a la primera nómina que sea posible y con efectos retroactivos del 1 de Enero de 2011, consolidándose y sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial del año 2012.

Artículo 30. *Pagas Extras.*

Las dos pagas extra reglamentarias de Verano y Navidad se abonarán de acuerdo con las normas al respecto, en los meses de Junio y Diciembre.

Para el colectivo Principal, su cuantía será la que para cada categoría profesional figure en los totales de retribución del convenio en el anexo 1, más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento personal en su caso que cada persona tenga asignado.

Para el colectivo Talleres, su cuantía será la que para cada categoría profesional figure en el anexo 2 del convenio como sueldo base más la retribución por antigüedad que en cada caso corresponda y el complemento personal en su caso que cada persona tenga asignado.

Artículo 31. *Retribución variable.*

Para incentivar la consecución de determinados objetivos específicos, así como los objetivos generales de la empresa, existe un sistema de retribución variable por cumplimiento de objetivos, personalizado y revisable anualmente.

La determinación de dichos objetivos personalizados para cada año y trabajador, y de la ponderación de cada uno de ellos sobre el total de los mismos, será facultad de la Dirección de la Empresa.

CAPÍTULO SEXTO

Asuntos varios

Artículo 32. *Liquidación de haberes.*

La liquidación de haberes se llevará a cabo mediante un solo pago mensual, y aproximadamente el día 25 de cada mes y siempre antes del último día hábil del mes.

Estos pagos se harán efectivos mediante transferencia bancaria por lo cual la fecha abono en cuenta de los haberes como queda expuesto en el párrafo anterior, no se puede determinar de forma exacta.

El personal de nuevo ingreso durante la vigencia de este convenio, acepta este solo pago mensual y la forma establecida de hacerlo efectivo.

Artículo 33. *Ayuda de comedor.*

Durante la vigencia de este convenio su cuantía queda fijada en 7,66 € por día laborable de jornada partida.

La revisión del importe de las comidas se llevará a cabo con el mismo criterio que el establecido para los salarios en los Artículos 28 y 29.

Artículo 34. *Dietas.*

Para todo el personal la dieta diaria se establece en 40,80 € y la media dieta en 20,40 €. La empresa abonará aparte el importe del alojamiento en hotel de cuatro estrellas como máximo.

Si por encontrarse cerrada la cafetería del hotel en el que se haga noche no se pudiera desayunar en el mismo y su importe no se incluyera en la factura, se justificará con la nota correspondiente en la liquidación de gastos, abonándose por consiguiente su importe aparte de la dieta.

A las dietas mencionadas se tendrá derecho de acuerdo con los siguientes horarios:

Desplazamiento hasta las 14,00 horas: derecho a comida.

Desplazamiento hasta las 22,00 horas: derecho a cena.

Desplazamiento hasta las 24,00 horas: derecho a alojamiento y desayuno.

La revisión del importe de las dietas se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

Artículo 35. *Kilometraje.*

Los precios por kilometraje establecidos para compensar los gastos que se producen cuando un empleado pone su coche a disposición de la Empresa por motivos de trabajo, serán actualizados tanto al alza como a la baja, dos veces al año (los días 1 de enero y 1 de julio de cada año), de acuerdo con los últimos precios medios publicados en la página de Internet del Ministerio de Industria, de la gasolina 95 sin Plomo, para todo el territorio nacional.

Artículo 36. *Transporte.*

Todo el personal que históricamente viene disfrutando de ayuda por transporte o en su caso utilizando los vehículos que realicen alguna ruta subvencionada por la empresa, continuarán disfrutando de la misma, no siendo extensible éste derecho para el personal de nueva incorporación, salvo acuerdo personal entre la empresa y el interesado.

Artículo 37. *Prestaciones en baja por enfermedad o accidente.*

La Empresa completará la prestación de la Seguridad Social o Mutua Patronal en este concepto hasta el 100 por 100 del sueldo real, en caso de enfermedad o accidente, desde el primer día. Esta cantidad se abonará en nómina bajo el concepto «complemento por enfermedad».

Artículo 38. *Gratificación por jubilación.*

Los trabajadores que causen baja en la Empresa para pasar a la situación de jubilados o aquellos que causen baja en la Empresa por pasar a situación de Incapacidad permanente total o absoluta, recibirán en relación con los años de antigüedad en la Empresa, las cantidades que a continuación se indican:

Personal con 5 a 10 años de antigüedad: 1 mes de salario.

Personal con 10 a 15 años de antigüedad: 1 mes y medio de salario.

Personal con más de 15 años de antigüedad: 2 meses de salario.

Las cantidades mencionadas se entienden sobre el salario bruto mensual del trabajador en el momento de producirse el cese en la Empresa.

Y además, al pasar a la situación de «Jubilado» se percibirán de acuerdo a la edad que se tenga en ese momento las cantidades que a continuación se indican:

A los 60 años: 4.803 euros.

A los 61 años: 3.841 euros.

A los 62 años: 2.882 euros.

A los 63 años: 1.920 euros.

A los 64 años: 960 euros.

La revisión del importe de la gratificación por jubilación se llevará a cabo con el mismo criterio establecido para los salarios en los artículos 28 y 29.

De acuerdo con la legislación vigente para éste tipo de compromisos, la empresa lo tiene externalizado mediante la suscripción de la póliza n.º 802644 con la compañía de seguros Vida Caixa.

Artículo 39. Prestaciones por invalidez y muerte.

a) Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional se derivara una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza correspondiente, abonará al trabajador la cantidad de 39.065,79 € a tanto alzado y de una sola vez, en caso de que se produzca el derecho a su devengo.

El derecho al devengo y percibo de las prestaciones pactadas nacerá:

1. Si se trata de accidente de trabajo en la fecha en que éste tenga lugar.
2. Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto el cónyuge o derechohabientes.

Para cubrir esta contingencia, la Empresa tiene suscrita la póliza n.º 858310 con la compañía de seguros Vida Caixa.

b) Si por cualquier causa se produjera el fallecimiento o una situación de invalidez permanente en el grado de incapacidad total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, la compañía de seguros con la que se tiene contratada la póliza correspondiente, abonará al trabajador o derechohabientes la cantidad de 21.035,43 € a tanto alzado y de una sola vez.

Para cubrir esta contingencia, la Empresa tiene suscrita la póliza n.º 808310 con la compañía de seguros Vida Caixa.

La inclusión en el punto «b» del personal de nuevo ingreso estará supeditada a la aceptación del alta en la Póliza por parte de la Compañía de Seguros con quien se tiene suscrita esta póliza.

Artículo 40. Horas Extraordinarias.

Aplicable al colectivo Principal: se podrán compensar las horas extraordinarias por un tiempo de descanso equivalente a 1h: 45m (una hora y cuarenta y cinco minutos) por hora extraordinaria trabajada.

Excepcionalmente y por acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Empresa se podrán abonar las horas extraordinarias por un importe cada una, equivalente a 1,75 veces del importe de una hora normal, siendo éste último el resultado de dividir el sueldo bruto anual por el total de horas anuales según convenio.

Aplicable al colectivo Talleres: el importe de cada hora extra si las hubiere será el que se especifica para cada una de las diferentes categorías en la columna hora extra del anexo 2.

Artículo 41. Ayuda Escolar por hijos.

Durante la vigencia de este convenio se repartirá la cantidad de 6.500 € a partes iguales entre todos los hijos de los empleados, mayores de 3 años y que estén cursando algún tipo de estudios en un centro particular u oficial hasta nivel de licenciatura. Para

tener derecho a percibir esta ayuda escolar será imprescindible presentar en el Departamento de Personal un justificante acreditativo matriculación en algún centro educativo.

Artículo 42. *Formación.*

Cuando a juicio de la Dirección de la Empresa alguno de los trabajadores reúna condiciones para cursar determinados estudios, siendo éstos considerados como aceptables, y dicho trabajador desee cursarlos, se le abonará el importe de la matrícula y libros para que pueda realizar su pretensión, siempre que lo lleve a cabo en un centro oficial o aceptado por la empresa.

Para poder optar a ésta ayuda, la persona interesada deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa con antelación a la formalización de cualquier compromiso.

Artículo 43. *Circunstancias familiares.*

A los efectos de permisos retribuidos por circunstancias familiares, la empresa considerará equiparables las situaciones de matrimonios y de parejas consolidadas aún sin estar registradas éstas últimas oficialmente en el registro de parejas de hecho. No obstante, la situación de convivencia deberá ser debidamente acreditada mediante cualquier mecanismo de prueba que se considere suficiente.

Artículo 44. *Asamblea.*

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

Artículo 45. *Garantías sindicales.*

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

CLÁUSULA ADICIONAL

Comisión Paritaria

Naturaleza y Funciones.—La Comisión Paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Las funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por ambas partes, de común acuerdo, en asuntos derivados del convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma legal, puedan corresponder a los Organismos Competentes.
4. Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.
5. Entender en cuantas otras cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio.

Composición.—La Comisión se compondrá de seis vocales, tres por parte de los trabajadores y tres por parte de la empresa, con sus correspondientes suplentes, que serán designados por cada parte entre las respectivas representaciones.

Podrán nombrarse asesores por cada parte o de común acuerdo, los cuales tendrían voz, pero no voto.

Convocatoria.—La Comisión se reunirá a instancia de cualquier de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el lugar, día y hora en que debe celebrarse la reunión.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados y en segunda convocatoria, el siguiente día hábil actuara

con los que asistan teniendo voto únicamente un numero paritario de los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

Acuerdos.–Los acuerdos o resoluciones serán adoptados por unanimidad por la Comisión Paritaria del convenio y tendrán carácter vinculante si bien no impedirán en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las autoridades administrativas y judiciales previstas en la normativa vigente.

ANEXO 1

(Vigencia 1 de enero de 2011)

	Categoría Profesional	Salario Base	Prima de Convenio	Total Mensual	Total Anual
<i>Administrativos</i>					
528	Jefe de Departamento	1.373,23	752,79	2.126,02	29.764,28
535	Jefe de Primera	1.361,59	465,56	1.827,15	25.580,10
537	Jefe de Producto	1.154,59	502,18	1.656,77	23.194,78
538	Jefe de Segunda	1.154,59	502,18	1.656,77	23.194,78
539	Oficial de Primera.	1.123,99	454,54	1.578,53	22.099,42
544	Vendedor	1.123,99	424,80	1.548,79	21.683,06
545	Oficial de Segunda.	1.086,51	423,34	1.509,85	21.137,90
550	AuxiliarAdministrativo	1.053,49	366,63	1.420,12	19.881,68
<i>Subalternos</i>					
571	Almacenero	1.123,99	427,28	1.551,27	21.717,78
577	Ordenanza	989,90	417,98	1.407,88	19.710,32
<i>Técnicos</i>					
588	Ingeniero Superior	1.373,23	752,79	2.126,02	29.764,28
587	Ingeniero Técnico.	1.361,59	657,09	2.018,68	28.261,52

ANEXO 2

(Vigencia 1 de enero de 2011)

	Personal de Talleres	Salario base Mensual	Salario base Anual	Hora Extra
590	Jefe de Taller	2.040,20	28.562,80	–
591	Subjefe de Taller.	1.785,18	24.992,52	–
593	Oficial 1.ª Taller.	1.428,14	19.993,96	20,83
595	Oficial 2.ª Taller.	1.224,12	17.137,68	17,86
596	Oficial 3.ª Taller.	1.122,11	15.709,54	16,36
598	Aprendiz de Taller.	1.020,10	14.281,40	14,88
599	Administrativo de Taller	1.224,12	17.137,68	17,86