

	Precio Hora Euros
Jefe de Sección / Encargado	0,86
Jefe de Negociado	0,84
Técnico	0,84
Comercial	0,84
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.	
Oficial 1*	0,83
Oficial 2*	0,83
Auxiliar Administrativo	0,77
Cajero	0,77
Operador	0,77
Grabador	0,77
Telefonista	0,76
Cobrador	0,76
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.	
Conductor Mecánico	0,78
Conductor 1*	0,78
Conductor 2*	0,78
Jefe de Equipo	0,78
Factor / Gestor de Operativa	0,78
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	0,77
Mozo	0,76
Oficial 1* Mantenimiento	0,79
Oficial 2* Mantenimiento	0,78
Encargado de Mantenimiento	0,78

**CONVENIO COLECTIVO
DEL CENTRO DE TRABAJO DE COSLADA**

**ANEXO IV
Tabla de nocturnidad 2008**

	Precio Hora Euros
1.- Directivos, Personal Técnico, Supervisor y Comercial.	
Director	0,94
Manager	0,94
Supervisor/ Jefe de Equipo Comercial	0,91
Jefe de Sección / Encargado	0,89
Jefe de Negociado	0,87
Técnico	0,87
Comercial	0,87
2.- Personal Administrativo, Informático y Telefonista.	
Oficial 1*	0,86
Oficial 2*	0,86
Auxiliar Administrativo	0,80
Cajero	0,80
Operador	0,80
Grabador	0,80
Telefonista	0,79
Cobrador	0,79
3.- Personal de Operativa, Movimiento y Mantenimiento.	
Conductor Mecánico	0,81
Conductor 1*	0,81
Conductor 2*	0,81
Jefe de Equipo	0,81
Factor / Gestor de Operativa	0,81
Mozo Especialista / Conductor de Carretillas	0,80
Mozo	0,79

	Precio Hora Euros
Oficial 1* Mantenimiento	0,83
Oficial 2* Mantenimiento	0,81
Encargado de Mantenimiento	0,81

ANEXO V

Tabla de equivalencias al Acuerdo General de Transporte

CONVENIO COLECTIVO	ACUERDO GENERAL DE TRANSPORTE
GRUPO I Personal Directivo, Técnico, Supervisor y Comercial	GRUPO I Personal superior y técnico
Director Manager / Jefe de Sección Técnico Analista Supervisor/Encargado/Jefe de Equipo Comercial Jefe de Negociado Comercial	Director de Area o departamento Director o delegado de Sucursal Titulado de grado superior / Titulado de grado medio Titulado de grado superior / Titulado de grado medio Jefe de Sección Jefe de Negociado Jefe de Negociado
GRUPO II Personal Administrativo, Informático y Telefonista.	GRUPO II Personal de Administración
Oficial 1* administrativo Oficial 2* administrativo Auxiliar administrativo Cajero Grabador Operador Telefonista Cobrador	Oficial 1* Oficial 2* Auxiliar Oficial de 2* Auxiliar Oficial de 2* Telefonista Auxiliar
GRUPO III Personal de Operativa	GRUPO III Personal de Movimiento
Jefe de Equipo Conductor Conductor mecánico Gestor de Operativa Mozo Especialista Mozo	Capataz Conductor - Repartidor de Vehículos ligeros Conductor mecánico Categoría de nueva creación Ayudante y/o Mozo especializado Mozo ordinario
GRUPO III Personal de Operativa	GRUPO IV Personal de Servicios Auxiliares
Encargado de mantenimiento Oficial 1* Mantenimiento Oficial 2* Mantenimiento	Capataz de taller o jefe de equipo Oficial de primera de oficios Oficial de Segunda de oficios

(03/18.614/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 10 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Renault Trucks España, Sociedad Limitada" (código número 2812382).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Renault Trucks España, Sociedad Limitada", suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 27 de marzo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 10 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

**IV CONVENIO COLECTIVO
DE "RENAULT TRUCKS ESPAÑA" 2008-2010**

Artículo 1. *Objeto del convenio.*—El presente convenio regula las relaciones entre "Renault Trucks España, Sociedad Limitada", y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y temporal, y se

aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales estatales pactadas o convencionales, y a cualquier otra norma laboral que pudiera plantearse en el futuro, sin perjuicio del principio de jerarquía de normas.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, los conflictos originados con normas laborales, tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán, de acuerdo con el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, en todo caso, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador, apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—El convenio afecta a la totalidad del personal de “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”, que presta sus servicios en esta empresa, a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con la excepción del personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2, número 1, apartado a), del Estatuto de los Trabajadores y del personal directivo que así lo acuerde con la dirección de la empresa.

Una vez en vigor este convenio, cualquier mejora concedida a algún grupo profesional al margen del comité de empresa se pondrá en conocimiento de este a la mayor brevedad posible.

La dirección de la empresa informará al comité de empresa de las personas que se excluirán del convenio.

Las normas contenidas en el presente convenio serán de aplicación a los centros de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid y al personal desplazado perteneciente a los mismos.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio será por tres años, entrando en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2008 y finalizará el 31 de diciembre de 2010.

Art. 4. *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio será prorrogado por la tácita de año en año, hasta que cualquiera de las partes lo denuncie, comunicándolo por escrito a la otra parte, con la antelación mínima de dos meses al plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso. Del mismo modo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que le sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

Art. 5. *Comisión paritaria.*—1. Para vigilar el cumplimiento del convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria en el plazo de diez días a partir de su entrada en vigor.

2. Esa comisión estará formada por tres representantes económicos y tres representantes sociales. Cada parte designará los representantes que le corresponden. Todos los representantes, tanto los nombrados por la empresa como los representantes sociales, serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integren la comisión deliberadora del convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, que serán designados libremente por cada uno de ellos, los cuales tendrán voz, pero no voto.

3. La comisión paritaria se reunirá las veces que sea necesario a petición de las representaciones económica o social.

4. Las partes están de acuerdo en atribuir a la comisión paritaria funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del convenio.

Cuando no existiese acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se elevará el problema debatido a la jurisdicción laboral competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter previo y sin merma de la competencia que a la jurisdicción contenciosa y a la administración corresponda.

La comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre interpretación de convenio se formulen a través de la empresa o del comité de empresa.

Será de competencia de la comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas representaciones convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible.

En consecuencia, si la jurisdicción competente, a propuesta de la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, considerase que este convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el in-

terés de terceros y ordenase que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar las anomalías, deberá ser devuelto a esta comisión negociadora a tal fin.

Art. 7. *Garantía personal.*—Se respetarán a título individual y con carácter estrictamente personal las condiciones especiales económicas y laborales que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 8. *Valoración de puestos de trabajo.*—La comisión mixta creada a tal efecto, con capacidad para nombrar asesores técnicos cualificados para la finalidad prevista en este artículo, una vez hecho el oportuno análisis, estudiará la aplicación del correspondiente manual.

Art. 9. *Clasificación de puestos.*—Todos los puestos de trabajo existentes en “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”, serán debidamente clasificados, de acuerdo con las funciones que se realicen en cada uno de ellos.

La comisión mixta creada al efecto propondrá sus propias normas de funcionamiento en reuniones que se llevarán a cabo cada tres meses.

Ningún mando de la empresa se podrá negar a la tramitación de las hojas de petición de puesto o reclasificación.

Una vez que llegue la solicitud de reclasificación al Departamento de Reclasificación de Relaciones Laborales, el puesto de trabajo ha de ser revisado en el plazo más breve posible e indicándose una fecha a efectos orientativos. Revisado el puesto por dicho Departamento de Reclasificación de Relaciones Laborales, esta circunstancia será notificada al Departamento de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.

El Departamento de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos comprobará que los conocimientos teóricos del candidato se corresponden con los exigibles para las categorías ya definidas por el gabinete de Reclasificación Laboral.

Si el resultado es positivo, se llevará a cabo el cambio de categoría de forma inmediata.

Si el resultado es negativo, solamente le serán asignadas las percepciones económicas, quedando pendiente la asignación de la categoría hasta que sean superados los cursillos de adaptación y las pruebas que en su caso establezca el Departamento de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.

A todo puesto de trabajo que sea estudiado y analizado por el Departamento de Reclasificación y resulte de categoría superior a la que ostente la persona que lo desempeña, las percepciones económicas correspondientes a dicha categoría superior le serán asignadas con efectos del día primero del mes siguiente, salvo que el interesado renuncie a dicha categoría por no reunir los requisitos exigidos por el Departamento de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—1. Grupo obrero:

— Jefe de Equipo, entendiéndose como tales a los productores procedentes de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etcétera, en número no inferior a tres ni superior a ocho; percibirá un plus consistente en el 20 por 100 de su salario base.

— Técnico especialista de taller.

— Oficial de primera.

— Oficial de segunda.

— Oficial de tercera.

— Especialista.

— Especialista primer año.

— Especialista segundo año.

2. Grupo subalterno:

— Chófer de camión.

— Conductor de máquinas automótiles.

— Ordenanza.

— Almacenero.

3. Grupo administrativo:

— Jefe de primera.

— Jefe de segunda.

— TEO.

— Oficial de primera.

— Oficial de segunda.

— Auxiliar.

4. Grupo técnico:
 - a) Técnicos titulados de Grado Superior.
 - Ingenieros.
 - Licenciados.
 - b) Técnicos titulados de Grado Medio:
 - Perito.
 - Ingeniero técnico.
 - Maestro industrial.
 - Graduado social.
 - Diplomado.
 - c) Otros técnicos no titulados:
 - Técnicos de taller.
 - Jefe de taller.
 - Encargado.

Técnicos de organización:

- Jefe de primera.
- Jefe de segunda.
- Técnicos especialistas de oficina.
- Técnicos de organización de primera.
- Técnicos de organización de segunda.
- Auxiliar.

Técnicos de informática:

- Jefe de proyecto.
- Técnico de sistemas.
- Analista-programador.
- Programador.
- Preparador de trabajo.
- Operador ordenador.

Personal comercial:

- Vendedor júnior.
- Vendedor sénior.
- Vendedor.
- Delegado red.
- Delegado comercial.

Art. 11. *Normas generales sobre la organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores confiere al comité de empresa.

El comité de empresa tendrá las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización del trabajo.

La dirección de la empresa informará de:

- a) La plantilla del personal de la empresa actualizada a 1 de enero de cada año.
- b) Trimestralmente, al menos, de la evolución de la empresa y de las inversiones realizadas.

En las reuniones que mantenga con la dirección sobre estos asuntos que afecten al empleo y derecho de los trabajadores, la representación de los mismos podrá estar asesorada por los expertos en la materia que designe en cada momento.

Art. 12. *Ingreso de personal.*—La empresa contratará los trabajadores que necesite, efectuando las pruebas de ingreso que considere oportunas, sin discriminación por razón de edad, sexo, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

La empresa entregará a todo trabajador de nuevo ingreso copia del contrato de trabajo suscrito al inicio de sus actividades, de lo cual será informado el comité de empresa.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción que celebre la empresa a partir de la vigencia del presente convenio podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, conforme a lo establecido en el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo.

Art. 13. *Período de prueba.*—Los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Especialistas: Un mes.
- Profesionales de oficio: Un mes.
- Subalternos: Un mes.
- Administrativos: Un mes.
- Técnicos no titulados: Dos meses.
- Técnicos titulados: Seis meses.

Durante estos períodos, tanto el productor como la empresa podrán desistir respectivamente de la prueba o proceder a la rescisión del contrato, sin necesidad de preaviso, y si esta decisión fuera adoptada por la empresa, se abonará al trabajador una indemnización hasta completarse el período de prueba, salvo en el caso de los técnicos titulados, que no tendrán derecho a indemnización alguna por este concepto.

De todos estos supuestos se informará debidamente al comité de empresa.

Art. 14. *Ascensos.*—1. El sistema de ascensos que rige en la empresa “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”, es el que se establece en el presente convenio y descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del trabajador para el desempeño de las funciones de cada categoría profesional.

2. Para mayor garantía de que el ascendido a una categoría profesional superior desempeñará las funciones encomendadas con la máxima eficacia, se establece un plazo que corresponderá a un trabajador de nuevo ingreso, a no ser que estuviera ocupando dicho puesto anteriormente, en cuyo caso se tendrá en cuenta dicho tiempo a esos fines.

3. La remuneración correspondiente a la categoría nueva profesional y nivel del nuevo puesto se comenzará a devengar por el trabajador desde el inicio de dichas funciones. En el caso de que no empiece a desempeñar las funciones inmediatamente de la nueva categoría, el trabajador comenzará a devengar íntegramente la remuneración correspondiente a esta categoría y nivel del nuevo puesto a partir del día primero del mes siguiente de su aprobación por convalidación de los conocimientos teóricos del candidato o en el concurso-examen por el Departamento de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.

En el supuesto de que el trabajador no supere el período de prueba señalado, quedará en su anterior categoría profesional y remuneración, volviendo a su antiguo puesto de trabajo.

4. En orden al ascenso, se considerarán las siguientes situaciones específicas:

- a) Personal con categoría de mando.
- b) Personal de secretaría.
- c) Resto del personal.

5. Categoría de mando: Los puestos que impliquen ejercicio de responsabilidad o mando sobre otras personas se cubrirán por libre designación de la empresa, debiendo asistir los interesados, con carácter previo a su promoción, al “Curso de acceso al mando” que imparta el Departamento de Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos.

6. Personal de secretaría: El nombramiento de este personal será siempre por libre designación de la empresa.

Se procurará que esta designación recaiga sobre el personal de la empresa. Los ascensos del personal de secretaría no se contabilizarán con el resto de su correspondiente grupo profesional.

7. Resto de personal: En caso de que no se cubran las vacantes por no existir personal con la preparación necesaria para ello dentro del departamento, se procederá a publicar en los tablones de anuncios la convocatoria para cubrir dichas vacantes, haciendo mención expresa de las categorías vacantes y del número de estas.

Art. 15. *Cambio de puesto.*—Para el cambio de puesto de personal semanal y mensual, se estará a lo que a continuación se indica:

1. Necesidades de trabajo: Cuando sea preciso realizar cambio de puesto de trabajo, se procederá a enviar a los trabajadores de menor antigüedad en la plantilla dentro de las categorías laborales excedentes.

No se considerarán excedentes los empleados que ocupen puestos que sigan siendo necesarios y para el desempeño de los mismos se requieran características o formación específicas, y siempre que la tengan y no se precise su destino.

El cambio de puesto se considerará que es provisional hasta tanto haya transcurrido un máximo de tres meses desde la fecha en que se efectuó físicamente. Durante este tiempo, estos trabajadores deberán retornar a su origen, siempre que esta necesite personal y sobren donde se encuentren.

De estos cambios de puesto se dará conocimiento previo, con la mayor antelación posible, a la comisión de traslados.

2. Personal con disminución física: La movilidad de este personal se llevará a efecto teniendo en cuenta las limitaciones físicas o psíquicas de la persona.

Antes de realizar cualquier cambio de puesto a personal con disminución, reconocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la mutualidad correspondiente, será preciso que con anterioridad se le busque acoplamiento en un puesto adecuado.

Caso de ser necesario, se pedirá el asesoramiento de la mutua correspondiente a tal fin.

No obstante, se estará a lo dispuesto en el Anexo de este convenio.

Art. 16. *Cambios de turno.*—La empresa, al acordar los cambios de turno, tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Cuando haya acuerdo entre empresa y productor, se estará a lo que ambas partes acuerden.

Salvo casos excepcionales, los cambios de turnos se notificarán en el tablón de anuncios, en la tarde del penúltimo día laborable de la semana.

2. Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tendrán derecho a prestar sus servicios en el turno que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Art. 17. *Formación profesional y cultural.*—Todas las actividades formativas serán organizadas por la empresa a través del Departamento correspondiente, informando al comité de empresa.

La empresa proveerá y pondrá medios necesarios para el buen desarrollo de las acciones formativas propuestas.

Los cursos serán propuestos por:

- La dirección de la empresa.
- El Departamento de Formación, previa prospección de necesidades.
- Todos aquellos departamentos que necesiten revisión de sus puestos de trabajo y cualificación, especialización, reconversión o promoción de su personal.
- El comité de empresa y/o las secciones sindicales, atendiendo a las necesidades profesionales y culturales de los trabajadores en plantilla.

La empresa facilitará el horario de trabajo más conveniente para mejor desarrollo de su formación a todos los alumnos que participen en cualquiera de sus cursos de formación y aquellos relacionados con la actividad de la empresa.

Se mantendrá la comisión mixta que tendrá conocimiento de cualquiera de las actividades de formación de la empresa, derecho de participación desde el punto de vista de asesoramiento e información con respecto a todas estas actividades.

Art. 18. *Suspensión del contrato de trabajo.*—1. Excedencias voluntarias: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. En el caso de que la excedencia fuere concedida, lo será sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa, sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

La petición de reingreso al término de la excedencia deberá ser hecha por escrito con un mes de antelación, pues si transcurriese el tiempo de excedencia sin que la empresa recibiera petición de reingreso, se entiende que el trabajador renuncia a todos sus derechos.

Cursada, en tiempo y forma, la petición de reingreso, el trabajador conserva solo el derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

2. Excedencia forzosa: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 46, número 1, y 48, número 3, del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo a la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público representativo o para funciones sindicales de ámbito provincial o superior y cuidado de familiares. En este supuesto, el trabajador deberá solicitar y reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

3. Incapacidad temporal: Las situaciones de incapacidad temporal se registrarán por la normativa vigente en la Seguridad Social y en lo dispuesto en el artículo 48, número 2 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con lo establecido en el artículo 20, número 4, del mismo Estatuto, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal de la Mutua correspondiente. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir por dichas situaciones, a cargo de la empresa.

4. Situación de los padres trabajadores: En cuanto a los supuestos de parto, lactancia o adopción, se estará a lo dispuesto en las leyes.

5. Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias: Al cumplir la sanción de suspensión de empleo y sueldo que se hubiese impuesto a un trabajador, tendrá derecho a la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, computándosele el tiempo de ausencia a efectos de antigüedad en la empresa.

6. Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria: El trabajador privado de libertad, en tanto no exista sentencia condenatoria, tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que solicite su reingreso dentro de los treinta días naturales a la cesación de la privación de libertad y sin que durante el tiempo de ausencia tenga derecho a retribución alguna.

7. La situación de huelga y cierre patronal: Cuando la suspensión del contrato de trabajo tenga su causa en la declaración de huelga legal o cierre patronal, también legalmente acordado, el tiempo de ausencia se computará a efectos de determinar la antigüedad en la empresa, pero el trabajador no tendrá derecho a retribución de clase alguna, sea ordinaria o a la parte proporcional correspondiente de las extraordinarias, reincorporándose a su puesto de trabajo en la medida en que así se acuerde al cesar la situación de huelga o cierre patronal.

Art. 19. *Numero de jornadas y horas de trabajo al año.*—1. El número de jornadas de trabajo será el que resulte de restar de los días naturales del año los siguientes:

- Domingos.
- Fiestas.
- Vacaciones.
- Días no laborables de empresa.

2. El tiempo de presencia en cómputo anual será el que resulte de sumar el tiempo de trabajo real y el de los descansos.

El número de horas efectivas de trabajo real será el siguiente:

Año 2008: 1.711,5 horas/año.

Año 2009: 1.707,5 horas/año.

Año 2010: 1.703,5 horas/año.

El número de horas de presencia durante dicho año será el que resulte de sumar a dicho número de horas efectivas el cuarto de hora de descanso.

3. La distribución de las horas de trabajo se contiene en el calendario anexo a este convenio.

4. Habrá un descanso diario de quince minutos por cuenta de la empresa para todo el personal que trabaje de forma continuada, tal y como figura en el calendario laboral anexo. Dicho tiempo de descanso está englobado en los conceptos retributivos y sus cuantías, que se hacen figurar en las tablas anexas a este convenio, para cada categoría laboral.

5. El día laborable anterior al 24 de diciembre, la plantilla disfrutará de media hora de descanso inmediatamente después de los quince minutos del bocadillo.

6. Todo el personal disfrutará durante la vigencia del presente convenio individualmente de dos días de permiso retribuido, a su elección, a disfrutar uno en cada semestre, siempre que no se interrumpa el normal proceso productivo y se pueda seguir desempeñando el trabajo con normalidad, y debiendo poner en conocimiento del mando los días de descanso, al menos, con diez días de antelación, quien aceptará la fecha propuesta, salvo en los casos anteriormente indicados.

Art. 20. *Vacaciones.*—1. El período de vacaciones será de treinta días naturales.

2. El total de días de vacaciones será de treinta días naturales, a disfrutar ininterrumpidamente en las siguientes fechas:

Año 2008: Del 1 de agosto al 30 de agosto.

Años 2009 y 2010: Pendientes de definir, a disfrutar entre los meses de julio y agosto.

Las vacaciones normalmente serán colectivas. El disfrute de estas se efectuará proporcionalmente al tiempo de permanencia en plantilla; este criterio de proporcionalidad se aplicará tanto en los casos de nuevo ingreso como en los de excedencia, baja en la plantilla.

El personal que por motivos de trabajo y de acuerdo con el comité de empresa tenga que permanecer durante el período de vacaciones, deberá ser avisado con dos meses de antelación y, dentro de cada dirección o departamento, proporcionalmente, disfrutará las vacaciones en el mes que prefiera, teniendo en cuenta que disfrutará ininterrumpidamente treinta días naturales, o la parte proporcional que le correspondiera.

El cómputo de vacaciones se hará de día a día, y la fracción de día de vacación a que tenga derecho se contará como día completo.

A estos fines, el cómputo de tiempo se efectuará por meses completos, considerándose como mes completo la fracción de mes.

El calendario figura en el Anexo de este convenio.

Art. 21. *Régimen salarial.*—El sistema de retribución que se pacta en este convenio tiene el carácter de uniforme dentro del ámbito personal definido en el artículo 2.

En consecuencia, se establece para todo el personal de la misma clasificación profesional idénticos mínimos de percepciones, que se reflejan en las tablas salariales anexas a este convenio.

El incremento y régimen salarial que se pacta en el presente convenio colectivo para cada uno de sus años de vigencia es el siguiente:

- Año 2008: IPC previsto por el Gobierno (2 por 100) sobre salarios reales a 31 diciembre de 2007, más 320 euros brutos consolidables.
- Año 2009: IPC previsto por el Gobierno más 320 euros brutos consolidables sobre salarios reales a 31 de diciembre de 2008.
- Año 2010: IPC previsto por el Gobierno más 320 euros brutos consolidables sobre salarios reales a 31 de diciembre de 2009.

Art. 21 bis. *Cláusula de actualización salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Gobierno al 31 de diciembre del 2008 fuera superior respecto al IPC previsto para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, por el exceso en que dicho aumento haya rebasado la cifra del IPC previsto (2 por 100).

Este aumento se abonará desde el mes del año 2008 en que se sobrepase el IPC previsto (2 por 100) respecto del índice del mes de diciembre.

Las correspondientes nuevas tablas salariales servirán de base de cálculo para la aplicación de las tablas salariales del 2009.

Año 2009: Se aplicará igual procedimiento si el IPC real a 31 de diciembre de 2009 sobrepasase el IPC previsto por el Gobierno.

Año 2010: Se aplicará igual procedimiento si el IPC real a 31 de diciembre de 2010 sobrepasase el IPC previsto por el Gobierno.

Las revisiones salariales, si proceden, se abonarán de una sola vez a partir del mes de enero del año siguiente.

Art. 22. *Enumeración de las distintas retribuciones.*—El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado de la siguiente forma:

1. Salario base.
2. Complementos.
 - 2.1. Personales:
 - a) Antigüedad.
 - 2.2. De puesto de trabajo:
 - a) Peligrosidad, toxicidad y penosidad.
 - b) Nocturnidad.
 - c) Jefe de equipo.
 - 2.3. Calidad y cantidad de trabajo:
 - a) Mejora de convenio.
 - b) Prima a la producción.
 - c) Horas extraordinarias.

2.4. Vencimiento periódico superior a un mes:

- a) Gratificación de julio.
- b) Gratificación de Navidad.

La retribución del convenio mensual se distribuirá en los siguientes porcentajes, por redondeo:

- 43 por 100 al salario base.
- 50 por 100 al complemento de mejora de convenio.
- 7 por 100 al concepto de prima a la producción.

Art. 23. *Salario base.*—Es la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y que con tal denominación se incluye en las tablas salariales anexas a este convenio colectivo.

Art. 24. *Complemento de antigüedad.*—El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de los quinquenios en la cuantía que proceda. El máximo de quinquenios a abonar será de siete.

Los quinquenios se devengarán en el mes que se cumpla la fecha, computándose la antigüedad por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la del ingreso en la empresa. A tal fin, también se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en período de prueba y por el personal eventual, cuando este pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.
- b) Para el cómputo de la antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo trabajado en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias, etcétera.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público sindical de ámbito provincial o superior, como el de la prestación del Servicio Militar o Servicio Sustitutorio, el permanecido en situación de incapacidad temporal, en suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias y en la situación de huelga legal y cierre patronal.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria, salvo lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- c) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- d) En el caso de que un trabajador cese por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Art. 25. *Complemento por penosidad, toxicidad y peligrosidad.*—Todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo de especial penosidad, toxicidad o peligrosidad percibirán un 20 por 100 del salario base establecido en este convenio y de su complemento de antigüedad, que se reducirá a la mitad si realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un tiempo superior a sesenta minutos sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos que muy singularmente concurren de modo manifiesto la excepcional toxicidad, penosidad y la marcada peligrosidad superior a la normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser un 25 por 100 si concurren dos circunstancias de las señaladas, y el 30 por 100 si fuesen las tres.

Este complemento es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable, de modo que dejarán de abonarse si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad en el trabajo.

La falta de acuerdo entre la empresa y los trabajadores respecto a las modificaciones que hagan desaparecer tales circunstancias se resolverá por los órganos jurisdiccionales del orden social.

Art. 26. *Complemento de tarde*.—Los trabajadores que efectúen turno de tarde percibirán la cantidad de 3,50 euros por tarde trabajada.

Art. 27. *Complemento de mejora de convenio*.—Tiene por objeto remunerar la mejora colectiva del personal de la empresa, que se incluye bajo tal denominación en el Anexo de este convenio y que se corresponde al coeficiente de calificación uno.

Art. 28. *Niveles retributivos*.—En la aplicación de los diferentes niveles retributivos de este concepto, en tanto no se lleven a cabo los trabajos en la comisión mixta de clasificación y valoración de puestos de trabajo, en las categorías del personal obrero, se tendrán en cuenta las siguientes normas con carácter provisional:

— Todos los trabajadores que con la categoría de especialista lleven doce años o más serán equiparados en lo económico a la categoría de oficial de tercera.

Art. 29. *Primas a la producción*.—Los coeficientes de puesto (CP) correspondientes a cada categoría laboral para el cálculo de las primas serán los determinados en el Anexo “Tabla de retribuciones brutas”.

Para el cálculo de la prima a la producción se empleará la siguiente fórmula general:

$$P = VP \times CP \times CPr \times CC$$

Siendo:

P = Importe de la prima.

VP = Valor del punto.

CP = Coeficiente del puesto.

CPr = Coeficiente de presencia.

CC = Coeficiente de calificación.

Art. 30. *Retribuciones extraordinarias*.—Las pagas extraordinarias que percibirá el personal de “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”, en julio y Navidad se abonarán en la cuantía señalada en el Anexo del presente convenio, y en ningún caso será un porcentaje inferior al 87,13 por 100 de la retribución mensual del convenio para su categoría.

Art. 31. *Horas extraordinarias*.—El trabajo en horas extraordinarias a requerimiento de la empresa estará dentro de los límites que la legislación laboral establece (80 horas), y serán obligatorias en los casos que marca la Ley.

El número de horas extraordinarias será tan moderado como permita la buena marcha de la producción o la administración.

Velará para el cumplimiento de este artículo una comisión mixta creada al efecto, que será informada mensualmente a nivel global.

También, con objeto de emitir informe, con carácter preceptivo, conocerá aquellas que sea preciso realizar por trabajadores que hayan cubierto los topes legales, cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, que no se tendrán en cuenta a efectos de cómputo.

Con carácter general, se considerarán horas extraordinarias estructurales las que vengan exigidas por pedidos imprevistos, pedidos puntas de producción, ausencias imprevistas, recuperación de producción por falta de suministros, cambios de turno, realización de inventario, cierre de ejercicio, realización de implantaciones, ya sean nuevas o modificaciones de las existentes o cualesquiera otras circunstancias de carácter estructural.

Art. 32. *Remuneración de domingos y festivos*.—Los domingos y festivos se abonarán por el salario base de este convenio colectivo, más antigüedad y complementos de mejora de productividad. El personal que, por necesidades del servicio, deba trabajar en domingos, festivos y días no laborables de empresa, librára, de común acuerdo con la misma, un día dentro de la semana posterior al día trabajado y recibirá además una compensación económica de 61,94 euros, siempre que la jornada sea de siete horas, y 70,78 euros cuando esta fuera de ocho, y siempre que efectivamente libre el día acordado para descanso.

La empresa le compensará, asimismo, los gastos de transporte colectivo público en un importe de 10 euros.

Art. 33. *Remuneración de vacaciones, días no laborables de empresa y permisos retribuidos*.—Para la determinación de la retribución de vacaciones se multiplicará el número de días de las mismas, fijado en el artículo 20.2 de este convenio, por la cifra que re-

sulte de sumar lo que el productor percibe cada día, por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento de mejora de convenio.
3. Complemento de antigüedad.
4. Complemento individual.
5. Complemento jefe de equipo.
6. Complemento de prima.

Se tomará como base para el cálculo de la prima la cifra promedio, percibida por este concepto, en los últimos tres meses, incluyendo los complementos de penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Para la determinación de la retribución de días no laborables y permisos retribuidos, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complemento de mejora de convenio.
3. Complemento de antigüedad.
4. Complemento individual.
5. Complemento jefe de equipo.
6. Complemento de prima (P = VP × CP).

Siendo:

P = Importe de la prima

VP = Valor del punto.

CP = Coeficiente del puesto

Art. 34. *Forma de pago*.—El personal de la empresa recibirá sus haberes mediante liquidación mensual.

Art. 35. *Retribución en situación de incapacidad temporal*.—La empresa complementará, desde el primer día de baja, a todo el personal que se halle en situación de incapacidad temporal (IT) por enfermedad común o accidente no laboral controlado por la Seguridad Social, la diferencia resultante entre el 100 por 100 de la retribución total que le corresponda para su categoría profesional según las tablas salariales del presente convenio, más su complemento por antigüedad y la prestación de la Seguridad Social, siempre que los índices de absentismo de la empresa por enfermedad común o profesional y accidente no laboral, que se elaboran mensualmente, no superen el índice del 3,50 calculado en base al promedio de los tres meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que se produzca la baja. El mes de vacaciones oficiales será considerado a estos efectos como otro mes cualquiera.

Caso de que se supere dicha cifra de absentismo, la retribución en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral se rebajará al 90 por 100 de los conceptos retributivos mencionados y se percibirá por el trabajador a partir del segundo día de baja por enfermedad y hasta que se cumplan los noventa días de la baja, momento desde el cual se le completará hasta el 100 por 100, percibiendo dicho porcentaje mientras dure su situación de IT.

Aun así, la empresa estudiará con la representación social los casos particulares en que por razón de especiales necesidades familiares se pueda abonar una vez cumplidos los sesenta días de la fecha de la baja el 100 por 100 citado, retrotraer total o parcialmente dicho porcentaje o incluso encontrar otro tipo de ayudas.

El 100 por 100, o, en su caso, el 90 por 100, comprenderá también las cantidades que se reciban por complemento personal que sean superiores al mínimo para su categoría profesional que se señale en este convenio.

Igualmente, al personal que se halle en situación de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de la mutua correspondiente, se le incrementará lo que perciba por el seguro de accidente de trabajo hasta el 100 por 100 de lo que han percibido por todos los conceptos, con exclusión de las horas extraordinarias, como media, durante el mes natural anterior trabajado al correspondiente a la fecha de su baja.

El porcentaje que actualmente tiene establecido la Seguridad Social es del 60 por 100 para los primeros veinte días de baja y del 75 por 100 a partir del vigésimo primero, en casos de accidente o enfermedad común, y del 75 por 100 desde el momento de sobrevenida la situación en los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Si en el futuro la Seguridad Social efectuara aportaciones inferiores al porcentaje referido, la empresa no se hará cargo de la diferencia resultante, lo que será negociado con la representación social.

A los trabajadores que estuviesen dados de baja por IT en el momento de entrada en vigor del presente convenio les serán aplicables los valores establecidos en el mismo para cada categoría laboral, de acuerdo con el criterio marcado en el párrafo primero del presente artículo.

Análogo criterio se seguirá respecto a los nuevos valores que resulten de cuantas modificaciones sufra este convenio a lo largo de su vigencia.

Art. 36. *Permisos retribuidos.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y presentando la debida justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos con los mínimos salariales que para su categoría profesional se señalan en la tabla anexa de este convenio colectivo, más los complementos del mismo que pudieran corresponderle, en los siguientes casos:

1. En caso de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos o hermanos: Cuatro días naturales.
2. En caso de fallecimiento de padres políticos, abuelos o nietos: Tres días naturales.
3. En caso de fallecimiento de hermanos políticos, hijos políticos, abuelos políticos y conuñados: Dos días naturales.
4. En caso de fallecimiento de tíos carnales: Un día natural.
5. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos o abuelos: Tres días naturales.
6. En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento o sin internamiento que precise reposo domiciliario de nietos, abuelos políticos, hermanos políticos y conuñados: Dos días naturales.
7. En caso de matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
8. En caso de paternidad o adopción: Tres días laborables.
9. En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: Un día natural.
10. En caso de nacimiento de nietos: Un día natural.
11. En caso de asistencia a consulta médica a la Seguridad Social, cuando el horario de esta no fuera compatible con la jornada del trabajador, por el tiempo necesario. En cualquier otro caso se estará a lo legalmente establecido.
12. En el caso de intervención quirúrgica sin internamiento del trabajador, cónyuge, padres de uno u otro cónyuge, hijos, hermanos, abuelos o nietos: Un día natural.
13. Por lo que se refiere al desempeño de las funciones de carácter sindical de los cargos representativos, se estará a lo acordado entre la dirección de la empresa y el comité de empresa, y que figura en el Anexo de este convenio.
14. Un día por traslado de su domicilio habitual.
15. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo dispuesto en esta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de 20 por 100, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

16. Las situaciones de convivencia de hecho debidamente acreditadas de las parejas serán equiparadas a los matrimonios en todos sus términos.

En los supuestos a que se refieren los números 2, 4, 5, 8, 9 y 10 de este artículo, cuando el hecho ocurra fuera de la Comunidad de Madrid, el permiso se aumentará en un día natural más, salvo en el supuesto número 8, en que el día será laborable. En el supuesto de los números 3 y 6, el aumento será de dos días naturales más.

Permiso por formación profesional:

1. Permiso con ocasión de exámenes: Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación, así como los que concurran a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho a los permisos necesarios por el tiempo de ochenta horas al año, disfrutadas en períodos mínimos ininterrumpidos de cuatro horas, para concurrir a exámenes finales

y demás pruebas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos a los establecidos con carácter general siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo en la empresa.

2. Permisos con ocasión de la actualización de sus conocimientos profesionales: Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada cuatro años, a la asistencia a un curso de formación profesional específico en los centros oficiales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, disfrutando al efecto de los beneficios siguientes:

- a) A una reducción de la jornada ordinaria del trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dediquen a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas en todo el curso.
- b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3. Asistencia a cursos organizados por la empresa: Cuando los cursos sean organizados o promovidos por la empresa, la asistencia de los trabajadores seleccionados por la empresa será obligatoria a los mismos cuando se impartan en horas de trabajo.

En todos los casos, el trabajador vendrá obligado a presentar en la empresa los justificantes oportunos.

Art. 37. *Jubilaciones.*—La jubilación será forzosa al cumplir el trabajador los sesenta y cinco años de edad, con las siguientes excepciones:

- Si al cumplir los sesenta y cinco años no le correspondiera en la Seguridad Social el 100 por 100 de porcentaje, podrá continuar trabajando por el tiempo necesario para completar el derecho al siguiente porcentaje al que le correspondería al cumplir los sesenta y cinco años. En ningún caso, dicho período podrá ser superior a un año.
- En el caso de que le faltara tiempo de carencia para adquirir derecho a la prestación de jubilación en la Seguridad Social, podrá continuar en la empresa hasta completarlo, y como máximo, hasta sesenta y nueve años en todo caso.
- La empresa vinculará las extinciones contractuales producidas en aplicación de lo anterior con medidas coherentes con la política de empleo, tales como la mejora en la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo.

Art. 38. *Becas para estudios.*—Con el fin de estimular al personal, se establece un fondo de ayudas para estudios en la cantidad de 3.159,11 euros para el año 2008, en cuya distribución se dará preferencia al personal que directamente lo solicite para sí.

Para la administración y distribución de este fondo, intervendrá el comité de empresa. Se efectuará la correspondiente convocatoria anual y en su distribución, necesariamente, se considerará la importancia de los estudios a realizar y la situación económica del solicitante, siendo la cuantía de la beca proporcional a cada tipo de estudios, sin perjuicio de otras normas que estimen de necesaria aplicación para la adjudicación de las becas.

Cada convenio revisará el fondo y, si no se hubiera gastado en becas, se decidirá entre ambas partes el destino del fondo existente, que siempre deberá ser destinado a temas relacionados con becas para estudios.

Art. 39. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda escolar para los hijos de todos los productores de la plantilla en edades comprendidas entre los tres y los dieciocho años, ambos inclusive. La cuantía de esta ayuda será de 12 euros por hijo y únicamente se abonará en los meses de actividad escolar.

Art. 40. *Ayuda para hijos discapacitados.*—Aquellos productores que tengan hijos discapacitados o sean tutores legales de personas discapacitadas, por los que perciban prestaciones en tal calidad de la Seguridad Social, se les abonarán 145 euros mensuales mientras dure el tratamiento y, en su caso, la tutela.

Art. 41. *Viviendas*.—Con objeto de poder ayudar a cubrir la necesidad de vivienda de sus productores, la empresa incrementará el fondo actual de 60.591,37 euros en 1.211,83 euros más, resultando un fondo de 61.803,20 euros que se destinará, con carácter preferente, a las solicitudes de créditos para la adquisición de vivienda, así como para aquellos que acrediten suficientemente la adquisición por primera vez o necesidad preteritoria de una vivienda, concediéndose los préstamos sin interés y hasta un importe máximo de 12.000 euros, debiéndose reintegrar en el plazo de dos años en los préstamos de cuantía de 180,30 a 721,21 euros y cinco años para los préstamos de cuantía superior.

Art. 42. *Economato*.—Como compensación a la pérdida de derecho al disfrute del economato laboral, todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”, al 31 de diciembre de 1988, percibirán, el 30 de septiembre de 2008 y en años sucesivos durante la permanencia en la empresa, la cantidad de 142,51 euros.

Art. 43. *Seguro de vida y accidente*.—La empresa seguirá manteniendo el seguro de vida (para los casos de muerte o de invalidez) que ha concertado la compañía de seguros, en beneficio de su personal.

Asimismo, todo el personal afectado por el presente convenio tendrá suscrito un seguro de accidente por un total de 30.000 euros.

Art. 44. *Transportes*.—La empresa garantizará los servicios de transporte del personal en los turnos de mañana y tarde, en las condiciones actuales, con las adaptaciones reflejadas en el acta aprobatoria del convenio, modificándose caso de producirse cambios sustanciales.

La comisión mixta perseguirá la máxima contención de los costes de dicho servicio.

Art. 45. *Grupo de empresa*.—La aportación de la empresa a tal fin será de 497,61 euros durante el presente convenio.

La empresa continuará descontando las cuotas a los afiliados.

Art. 46. *Salud laboral*.—La salud laboral tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Para la consecución de estos objetivos, se estará a lo dispuesto en la legislación legal vigente.

Competencias y facultades del comité de seguridad y salud:

1. El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
2. En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Art. 47. *Adquisición de vehículos industriales*.—Los trabajadores que, superando el período de prueba, adquieran vehículos nuevos fabricados por la empresa gozarán de un descuento sobre el precio de venta al público.

En los turismos de la marca “Renault” disfrutarán de los descuentos que en cada momento “RECSA” oferte a los trabajadores del Grupo Renault en España, siempre que no supongan coste alguno para “Renault Trucks España, Sociedad Limitada”.

Art. 48. *Renovación de ropa de trabajo*.

- a) Funciones de taller: La duración de la ropa de trabajo será de un año la de verano y nueve meses la de invierno, salvo aquellas prendas cuya duración deba ser distinta. La renovación de la ropa de verano será de un equipo cada año y la de invierno de dos equipos cada dieciocho meses.
- b) Funciones técnico-administrativas y de mando: Se facilitará ropa de trabajo a los puestos que lo requieran, así como su frecuencia de renovación.

La ropa de trabajo y prendas de seguridad son de utilización obligatoria.

Art. 49. *Percepciones de nupcialidad, natalidad y adopción*.—

A todo el personal de la plantilla de la empresa se le concederá las siguientes percepciones, en los casos que se citan, previa justificación y siempre que lo solicite en el plazo máximo de un año desde la fecha del hecho:

- a) Al contraer matrimonio, por cada trabajador de la empresa, se percibirán 56,18 euros de dote y permiso remunerado para que dos compañeros asistan a la boda si así lo desean.
- b) En los supuestos de natalidad y adopción, se percibirán por cada hijo 112,17 euros.

Art. 50. *Garantías sindicales*.—El comité de empresa, en el ejercicio de sus funciones y garantías, estará a lo acordado en el Anexo a este convenio.

Art. 51. *Secciones sindicales*.—Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Art. 52. *Disminuidos físicos*.—En cuanto al personal afectado por disminución en su aptitud física, se estará a lo dispuesto en el Anexo de este convenio.

ANEXO

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la representación legal de la empresa y el comité, integrado este por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO) y Asociación de Mandos y Profesionales (ASMYP).

DISMINUIDOS FÍSICOS

I. Clasificación del personal a estos efectos

1. Personal en baja por enfermedad o accidente: Se considera como tal aquel que temporalmente se ve obligado por razones de salud, enfermedad común o accidente de trabajo a apartarse de la realización de todo trabajo en la empresa. Su situación es la de incapacidad temporal.

2. Personal en rehabilitación: Es el personal que, habiendo obtenido el alta en la situación de incapacidad temporal, no puede reincorporarse definitivamente a su puesto de trabajo, pero, como parte de su proceso de curación, debe reincorporarse a la vida activa de trabajo en otro puesto más orientado a sus aptitudes físicas que a sus conocimientos profesionales.

3. Personal que tiene en trámite el reconocimiento oficial de una incapacidad permanente: Es el personal que, habiendo obtenido el alta por curación en la situación de incapacidad temporal, sin embargo le quedan secuelas que le incapacitan de un modo permanente para su puesto de trabajo, lo cual debe ser reconocido por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o Juzgados de lo Social, según los casos, invirtiéndose en la tramitación del correspondiente expediente un tiempo que comienza a partir del día siguiente al del alta y termina con la notificación de la resolución o sentencia firme.

4. Personal que tiene reconocida una incapacidad:

- a) Incapacidad permanente parcial: Es la del personal afectado por una incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, produce una disminución, al menos, del 66 por 100 de su capacidad de garantía en su profesión habitual.

No obstante, cuando la incapacidad tenga origen en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se califica como

parcial, aunque no alcance el mencionado porcentaje, siempre que ocasione al trabajador una disminución sensible en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de dicha profesión. La compensación económica que principalmente obtiene de la Seguridad Social consiste en la entrega de una cantidad a tanto alzado o una pensión del 35 por 100 sobre la base reguladora de cotización, según los casos, pudiendo solicitar la declaración de minusválido.

- b) Incapacidad permanente total: Es la del personal que está inhabilitado para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, aunque pueda dedicarse a otra distinta.

La compensación económica que obtiene de la Seguridad Social consiste en una pensión vitalicia del 55 por 100 sobre la base reguladora de cotización.

- c) Incapacidad permanente absoluta: Es la del personal que está inhabilitado por completo para toda profesión u oficio.

La compensación económica que obtiene de la Seguridad Social consiste en una pensión vitalicia del 100 por 100 del salario base de cotización, en todo caso sobre ingresos reales. Dentro de esta incapacidad se encuentra la gran invalidez, que es cuando el trabajador necesita la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida. La compensación económica que obtiene de la Seguridad Social será la misma que para la incapacidad permanente absoluta incrementada en un 50 por 100 más.

Si la incapacidad permanente absoluta por accidente o enfermedad se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, el interesado puede cobrar de una sola vez o en pagos mensuales el capital que le corresponda por la póliza del seguro colectivo de vida que tiene contratado la empresa.

5. Personal que tiene en trámite la declaración de minusválido: Es el personal que, reuniendo las condiciones de hecho para ser declarado minusválido, inicia la tramitación del correspondiente expediente y se mantiene en tal situación hasta que obtiene el reconocimiento por la Unidad de Valoración y se inscribe en el correspondiente Registro.

6. Personal minusválido: Son las personas que están afectadas por una disminución física o psíquica, no inferior al 33 por 100, que les impide obtener o conservar el empleo adecuado, precisamente a causa de la limitada capacidad laboral. También se incluyen aquí las personas que tienen reconocida una incapacidad permanente parcial, que soliciten tal calificación.

Así como los incapacitados acreditan su condición por resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o sentencia de los Juzgados de lo Social, los minusválidos la acreditan:

1. Con certificado de la Unidad de Valoración, en el que consta la clase y grado de disminución que padece.
2. Estar inscrito en el Registro de Trabajadores Minusválidos de la Oficina de Colocación correspondiente a su domicilio.
7. Personal que tiene mermadas sus facultades físicas o psíquicas: Este personal, al cabo de muchos años de trabajo, sin haber alcanzado aún la edad de jubilación, se ve imposibilitado para continuar realizando el trabajo que siempre hizo y, aun cuando en teoría se encuentran en condiciones de solicitar la condición de minusválidos, no lo hacen, o no reúnen el mínimo necesario para ello, y creen que la empresa debe facilitarles un trabajo adecuado en que terminar o continuar su vida laboral.

En este mismo supuesto se encuentran aquellos que por sus condiciones físicas no pueden realizar determinados trabajos de su profesión, pero sí otros de la misma, no teniendo baremo suficiente para su declaración como minusválido.

GARANTÍAS SINDICALES

Asignación de horas a los miembros del Comité

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, el número de miembros del comité de empresa es de nueve, los cuales, a título personal e individualizado, dispondrán de una reserva de veinte horas laborales al mes.

Asimismo, dispondrán de las siguientes horas:

- a) Las horas invertidas en reuniones generales, convocadas por la dirección, tanto en el centro de trabajo como fuera de este.
- b) Las horas correspondientes a reuniones que se celebren a petición de las direcciones de planta, que serán a cuenta de las mismas.
- c) Las horas derivadas de la participación en comisiones mixtas con la dirección.
- d) Las horas mensuales para las actividades previas a la participación en comisiones mixtas, consideradas necesarias para la preparación y ejecución de los temas a debatir, que serán las que a continuación se detallan:

COMISIONES	MÁXIMO DE HORAS Y MIEMBROS A APLICAR
Formación, promoción	10 h. 3 miembros
Clasificación y valoración de puestos de trabajo	10 h. 3 miembros
Comisión Social	10 h. 3 miembros
Incentivos e inversiones	10 h. 3 miembros
Salud Laboral	15 h. 3 miembros
Revisión de Convenio	10 h. 3 miembros
Información (Presidente y secretario)	10 h. 2 miembros

Cuando sea necesario para los miembros de una comisión aumentar el número de horas concedidas, deberán solicitarlo previamente, justificando su necesidad, y en base a ello, serán reconocidas por la dirección.

Las comisiones circunstanciales que se puedan crear, como las del convenio, temperatura, etcétera, se les asignará en su momento el número de horas correspondientes.

Control de horas

El representante de los trabajadores que necesite ausentarse de su puesto de trabajo antes de abandonar el mismo deberá comunicarlo a su mando inmediato, indicando que la ausencia obedece a motivos sindicales. De igual forma procederá al reincorporarse a su trabajo.

El mando efectuará el control que considere oportuno, y diariamente, en la "tarjeta de control de ausencias del puesto de trabajo", reflejará el total de las ausencias habidas en el día. Dicha tarjeta, que estará a disposición del interesado en cualquier momento, irá visada por el mando y por el representante de los trabajadores.

El impreso de "autorización de desplazamientos, ausencias e incidencias", que utilizan los representantes de los trabajadores al abandonar el puesto de trabajo, deberá necesariamente ir firmado, además de por el interesado, por el secretario o por el presidente del comité.

No serán admitidas las justificaciones que no se ajusten a dichos requisitos.

A efectos de posibles descuentos, por exceso de horas de los representantes de los trabajadores, se efectuará cómputo bimensual, tal como se venía efectuando hasta ahora.

Si por la Administración se dictasen disposiciones legales que regulasen la actividad representativa de los miembros del comité de empresa y que implicasen variaciones en alguna de las partes de este Anexo, este no tendrá eficacia práctica alguna, pues las condiciones acordadas forman un todo orgánico e indivisible.



CALENDARIO LABORAL Renault Trucks España-Año 2008

ENERO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
1		1	2	3	4	5	6
2	7	8	9	10	11	12	13
3	14	15	16	17	18	19	20
4	21	22	23	24	25	26	27
5	28	29	30	31			

FEBRERO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
5				1	2	3	
6	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17
8	18	19	20	21	22	23	24
9	25	26	27	28	29		

MARZO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
9						1	2
10	3	4	5	6	7	8	9
11	10	11	12	13	14	15	16
12	17	18	19	20	21	22	23
13	24	25	26	27	28	29	30
14	31						

ABRIL

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
14		1	2	3	4	5	6
15	7	8	9	10	11	12	13
16	14	15	16	17	18	19	20
17	21	22	23	24	25	26	27
18	28	29	30				

MAYO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
18			1	2	3	4	
19	5	6	7	8	9	10	11
20	12	13	14	15	16	17	18
21	19	20	21	22	23	24	25
22	26	27	28	29	30	31	

JUNIO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
22							1
23	2	3	4	5	6	7	8
24	9	10	11	12	13	14	15
25	16	17	18	19	20	21	22
26	23	24	25	26	27	28	29
27	30						

JULIO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
27		1	2	3	4	5	6
28	7	8	9	10	11	12	13
29	14	15	16	17	18	19	20
30	21	22	23	24	25	26	27
31	28	29	30	31			

AGOSTO

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
31					1	2	3
32	4	5	6	7	8	9	10
33	11	12	13	14	15	16	17
34	18	19	20	21	22	23	24
35	25	26	27	28	29	30	31

SEPTIEMBRE

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
36	1	2	3	4	5	6	7
37	8	9	10	11	12	13	14
38	15	16	17	18	19	20	21
39	22	23	24	25	26	27	28
40	29	30					

OCTUBRE

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
40			1	2	3	4	5
41	6	7	8	9	10	11	12
42	13	14	15	16	17	18	19
43	20	21	22	23	24	25	26
44	27	28	29	30	31		

NOVIEMBRE

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
44						1	2
45	3	4	5	6	7	8	9
46	10	11	12	13	14	15	16
47	17	18	19	20	21	22	23
48	24	25	26	27	28	29	30

DICIEMBRE

Sem.	L	M	X	J	V	S	D
49	1	2	3	4	5	6	7
50	8	9	10	11	12	13	14
51	15	16	17	18	19	20	21
52	22	23	24	25	26	27	28
1	29	30	31				

AGOSTO (Laborable)

L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

MESES	DIAS
Enero	20
Febrero	20
Marzo	18
Abril	21
Mayo	18
Junio	20
Julio	22
Agosto	0
Septiembre	20
Octubre	22
Noviembre	19
Diciembre	18
Total Dias	218

Festivos

No laborables Empresa

Vacaciones

Jornada reducida

HORARIOS DE TRABAJO

HORA ENTRADA		HORA SALIDA	
Horas	Minutos	Horas	Minutos
8	15	17	15
9	30	18	30

TABLA DE RETRIBUCIONES BRUTAS DE CONVENIO AÑO 2008-RTE (2 POR 100)

Efectividad: 1 de enero de 2008

Porcentaje de incremento: 2 por 100.

El valor punto para el cálculo de la prima se fija en 52,70 euros.

Personal	Categoría	Salario Base (A)	C.Mej.Prod. (B)	Total (A+B)	Coefficiente Prima	Importe Prima (C)	Salario Bruto Mes (A+B+C)	Paga Extra (D)	Sal. Bruto Año (A+B+C)12+(D)2
ADMINISTRATIVO	JEFE 1ª	803,16	933,96	1.737,12	2,48	130,70	1.867,82	1.658,88	25.731,60
ADMINISTRATIVO	JEFE 2ª	741,05	862,17	1.603,22	2,28	120,16	1.723,38	1.562,25	23.805,06
ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1ª	718,59	835,56	1.554,15	2,22	116,99	1.671,14	1.524,01	23.101,70
ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2ª	648,76	756,17	1.404,93	1,97	103,82	1.508,75	1.405,64	20.916,28
ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	621,32	722,95	1.344,27	1,91	100,66	1.444,93	1.380,76	20.100,68
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	JEFE 1ª	803,16	933,96	1.737,12	2,48	130,70	1.867,82	1.658,88	25.731,60
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	JEFE 2ª	741,05	862,17	1.603,22	2,28	120,16	1.723,38	1.562,25	23.805,06
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TECNICO ESPTA. OFICINA	730,17	848,28	1.578,45	2,27	119,63	1.698,08	1.538,21	23.453,38
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TÉCNICO 1ª	718,59	835,56	1.554,15	2,22	116,99	1.671,14	1.524,01	23.101,70
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TÉCNICO 2ª	648,76	756,17	1.404,93	1,97	103,82	1.508,75	1.405,64	20.916,28
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	AUXILIAR	621,32	722,95	1.344,27	1,91	100,66	1.444,93	1.380,76	20.100,68
TÉCNICO DE TALLER	JEFE DE TALLER	803,16	933,96	1.737,12	2,48	130,70	1.867,82	1.658,88	25.731,60
TÉCNICO DE TALLER	ENCARGADO	718,59	835,56	1.554,15	2,22	116,99	1.671,14	1.524,01	23.101,70
TÉCNICO TITULADO	DIRECTOR	869,09	1.010,29	1.879,38	2,69	141,76	2.021,14	1.760,87	27.775,42
TÉCNICO TITULADO	INGENIERO	869,09	1.010,29	1.879,38	2,69	141,76	2.021,14	1.760,87	27.775,42
TÉCNICO TITULADO	LICENCIADO	869,09	1.010,29	1.879,38	2,69	141,76	2.021,14	1.760,87	27.775,42
TÉCNICO TITULADO	PERITO	812,60	944,88	1.757,48	2,51	132,28	1.889,76	1.673,23	26.023,58
TÉCNICO TITULADO	INGENIERO TÉCNICO	812,60	944,88	1.757,48	2,51	132,28	1.889,76	1.673,23	26.023,58
TÉCNICO TITULADO	DIPLOMADO	812,60	944,88	1.757,48	2,51	132,28	1.889,76	1.673,23	26.023,58
TÉCNICO TITULADO	MAESTRO INDUSTRIAL	812,60	944,88	1.757,48	2,51	132,28	1.889,76	1.673,23	26.023,58
TÉCNICO TITULADO	GRADUADO SOCIAL	812,60	944,88	1.757,48	2,51	132,28	1.889,76	1.673,23	26.023,58
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	JEFE DE PROYECTO	803,16	933,96	1.737,12	2,48	130,70	1.867,82	1.658,88	25.731,60
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS	741,05	862,17	1.603,22	2,28	120,16	1.723,38	1.562,25	23.805,06
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	ANALISTA PROGRAMADOR	741,05	862,17	1.603,22	2,28	120,16	1.723,38	1.562,25	23.805,06
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	PROGRAMADOR	718,59	835,56	1.554,15	2,22	116,99	1.671,14	1.524,01	23.101,70
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	PREP. TRABAJOS O CAD.	718,59	835,56	1.554,15	2,22	116,99	1.671,14	1.524,01	23.101,70
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	OPERADOR ORDENADOR	648,76	756,17	1.404,93	1,97	103,82	1.508,75	1.405,64	20.916,28
SUBALTERNO	CHOFER CAMIÓN	659,73	769,12	1.428,85	2,00	105,40	1.534,25	1.438,42	21.287,84
SUBALTERNO	COND. MAQUINAS AUTOM.	629,45	733,20	1.362,65	1,92	101,18	1.463,83	1.397,45	20.360,86
SUBALTERNO	ORDENANZA	624,40	727,03	1.351,43	1,91	100,66	1.452,09	1.387,45	20.199,98
SUBALTERNO	ALMACENERO	624,40	727,03	1.351,43	1,91	100,66	1.452,09	1.387,45	20.199,98
COMERCIAL	DELEGADO COMERCIAL	869,09	1.010,29	1.879,38	2,69	141,76	2.021,14	1.760,87	27.775,42
COMERCIAL	DELEGADO RED	812,60	944,88	1.757,48	2,51	132,28	1.889,76	1.673,23	26.023,58
COMERCIAL	VENDEDOR	730,17	848,28	1.578,45	2,27	119,63	1.698,08	1.538,21	23.453,38
COMERCIAL	VENDEDOR SR.	718,59	835,56	1.554,15	2,22	116,99	1.671,14	1.524,01	23.101,70
COMERCIAL	VENDEDOR JR.	648,76	756,17	1.404,93	1,97	103,82	1.508,75	1.405,64	20.916,28
OPERARIO	TECNICO ESPTA. TALLER	22,7439	26,4929	49,2368	2,11	111,20	1.608,82	1.506,26	22.318,35
OPERARIO	OFICIAL 1ª ESPECIAL	21,9426	25,5347	47,4773	2,05	108,04	1.552,14	1.452,91	21.531,51
OPERARIO	OFICIAL 1ª	21,6941	25,2400	46,9341	2,03	106,98	1.534,56	1.438,26	21.291,23
OPERARIO	OFICIAL 2ª	21,0336	24,4684	45,5020	1,97	103,82	1.487,84	1.412,45	20.678,97
OPERARIO	OFICIAL 3ª	20,7011	24,0970	44,7981	1,93	101,71	1.464,32	1.397,47	20.366,77
OPERARIO	ESPECIALISTA "A"	20,5290	23,8865	44,4155	1,92	101,18	1.452,15	1.387,23	20.200,28
OPERARIO	ESPECIALISTA 1º AÑO (85%)	17,4496	20,3067	37,7563	1,63	85,90	1.234,32	1.179,13	17.170,11
OPERARIO	ESPECIALISTA 2º AÑO (90%)	18,4831	21,5035	39,9866	1,73	91,17	1.307,43	1.247,42	18.183,99

TABLA DE ABONO ANTIGÜEDAD "RENAULT TRUCKS ESPAÑA" 2008 (INCREM. 2 POR 100) = 10 POR 100 SALARIO BASE

Personal	CATEGORIA	Alfabética	Núm.	Jefe Equ.	EUROS / MES						
					1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	6 Quinq.	7 Quinq.
OPERARIO	TECNICO ESPTA. TALLER		085	086	69,18	138,36	207,54	276,72	345,90	415,08	484,26
OPERARIO	OFICIAL 1ª ESPECIAL		020	010	66,74	133,48	200,22	266,96	333,70	400,44	467,18
OPERARIO	OFICIAL 1ª		070	080	65,99	131,98	197,97	263,96	329,95	395,94	461,93
OPERARIO	OFICIAL 2ª		072	081	63,98	127,96	191,94	255,92	319,90	383,88	447,86
OPERARIO	OFICIAL 3ª		074	082	62,97	125,94	188,91	251,88	314,85	377,82	440,79
OPERARIO	ESPECIALISTA "A"		077	083	62,44	124,88	187,32	249,76	312,20	374,64	437,08
ADMINISTRATIVO	JEFE 1ª		960	-	80,32	160,64	240,96	321,28	401,60	481,92	562,24
ADMINISTRATIVO	JEFE 2ª		961	-	74,11	148,22	222,33	296,44	370,55	444,66	518,77
ADMINISTRATIVO	OFICIAL 1ª		962	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
ADMINISTRATIVO	OFICIAL 2ª		963	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16
ADMINISTRATIVO	AUXILIAR		964	-	62,13	124,26	186,39	248,52	310,65	372,78	434,91
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	JEFE 1ª		951	-	80,32	160,64	240,96	321,28	401,60	481,92	562,24
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	JEFE 2ª		952	-	74,11	148,22	222,33	296,44	370,55	444,66	518,77

Personal	CATEGORIA	Núm.	Jefe Equ.	EUROS / MES						
				1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	6 Quinq.	7 Quinq.
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TECNICO ESPTA. OFICINA	965	-	73,02	146,04	219,06	292,08	365,10	438,12	511,14
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TÉCNICO 1ª	953	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	TÉCNICO 2ª	954	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16
TÉCNICO ORGANIZACIÓN	AUXILIAR	955	-	62,13	124,26	186,39	248,52	310,65	372,78	434,91
TÉCNICO DE TALLER	JEFE DE TALLER	911	-	80,32	160,64	240,96	321,28	401,60	481,92	562,24
TÉCNICO DE TALLER	ENCARGADO	914	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO TITULADO	DIRECTOR	900	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
TÉCNICO TITULADO	INGENIERO	901	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
TÉCNICO TITULADO	LICENCIADO	902	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
TÉCNICO TITULADO	PERITO	903	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	INGENIERO TÉCNICO	909	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	DIPLOMADO	928	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	MAESTRO INDUSTRIAL	907	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO TITULADO	GRADUADO SOCIAL	908	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	JEFE DE PROYECTO	918	-	80,32	160,64	240,96	321,28	401,60	481,92	562,24
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE SISTEMAS	985	-	74,11	148,22	222,33	296,44	370,55	444,66	518,77
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	ANALISTA PROGRAMADOR	919	-	74,11	148,22	222,33	296,44	370,55	444,66	518,77
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	PROGRAMADOR	935	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	PREP. TRABAJOS O CAD.	986	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	OPERADOR ORDENADOR	916	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16
SUBALTERNO	CHOFER CAMIÓN	982	980	65,97	131,94	197,91	263,88	329,85	395,82	461,79
SUBALTERNO	COND. MAQUINAS AUTOM.	979	976	62,95	125,90	188,85	251,80	314,75	377,70	440,65
SUBALTERNO	ORDENANZA	973	-	62,44	124,88	187,32	249,76	312,20	374,64	437,08
SUBALTERNO	ALMACENERO	983	-	62,44	124,88	187,32	249,76	312,20	374,64	437,08
COMERCIAL	DELEGADO COMERCIAL	990	-	86,91	173,82	260,73	347,64	434,55	521,46	608,37
COMERCIAL	DELEGADO RED	991	-	81,26	162,52	243,78	325,04	406,30	487,56	568,82
COMERCIAL	VENDEDOR	992	-	73,02	146,04	219,06	292,08	365,10	438,12	511,14
COMERCIAL	VENDEDOR SR.	993	-	71,86	143,72	215,58	287,44	359,30	431,16	503,02
COMERCIAL	VENDEDOR JR.	994	-	64,88	129,76	194,64	259,52	324,40	389,28	454,16

(03/18.615/08)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 18 de junio de 2008, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Grupo de Negocios Duero, Sociedad Anónima Unipersonal" (código número 2814532).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Grupo de Negocios Duero, Sociedad Anónima Unipersonal", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de marzo de 2008, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General,

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 18 de junio de 2008.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GRUPO DE NEGOCIOS DUERO, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL" (2008-2010)

PREÁMBULO

Que la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, entienden necesaria la creación de un convenio colectivo de empresa que regule las condiciones laborales aplicables a los trabajadores de la plantilla de la entidad adaptadas a la realidad actual de la empresa, así como a las necesidades de los trabajadores.

De este modo, el convenio colectivo incorpora derechos tendentes a permitir una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, re-

forzando, igualmente, los principios de igualdad de oportunidades y de protección frente a eventuales situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Por las consideraciones expuestas y después de una amplia deliberación y previo reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes negociadoras, de acuerdo con la legislación vigente, se ha suscrito el presente convenio colectivo de empresa negociado por la mesa constituida al efecto.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que lo conciertan y eficacia general del convenio colectivo.*—Las partes negociadoras del presente convenio colectivo tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y son la dirección de la entidad y la representación unitaria de la empresa, delegado de Personal de la entidad, que cuentan con la legitimación suficiente en representación de los empleados.

Art. 2. *Cláusula sustitutoria.*—La regulación de las materias objeto del presente convenio colectivo nova y sustituye en su totalidad lo establecido en los convenios colectivos precedentes.

Art. 3. *Ámbito personal de aplicación.*—El presente convenio colectivo será de aplicación para los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa "Grupo de Negocios Duero, Sociedad Anónima Unipersonal", con exclusión del personal de alta dirección según se define en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Art. 4. *Ámbito temporal, prórroga y denuncia.*—El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de Madrid sin perjuicio de que los efectos económicos se retrotraigan a fecha 1 de enero de 2008.

El presente convenio colectivo, tendrá una duración de tres años, estando vigente, por lo tanto, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010.

La presente normativa se entenderá tácitamente prorrogada de año en año, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las organizaciones legitimadas al efecto antes de los tres meses últimos del período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de futura negociación.