

INDEMNIZACIONES I.PERMANENTE

Enfermedad común/Accidente no laboral	43.833,73
Accidente Laboral	3 mensualidades

PRIMA DE SEGURIDAD

Base anual	336,96
Base mensual	28,08

1	0%	0
2	20%	5,62
3	40%	11,23
4	60%	16,85
5	80%	22,46
6 a 12	100%	28,08
13 en adelante	120%	33,70

AYUDA DE ESTUDIOS	150,05
AYUDA PROTESIS OPTICAS	92,69
AYUDA MINUSVALIA	110,00

(03/10.151/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 23 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima" (SATE) (avenida Virgen de la Paz, números 8 y 18, y plaza del Conde del Valle de Suchil, número 5) (código número 2803782).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Hispanomoción, Sociedad Anónima" (SATE) (avenida Virgen de la Paz, números 8 y 18, y plaza del Conde del Valle de Suchil, número 5), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 26 de noviembre 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 23 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SATE HISPANOMOCIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA"**Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas del Convenio Colectivo, se aplicarán a la Empresa HISPANOMOCION, S.A. (SATE) a partir de la fecha de su entrada

en vigor. El presente Convenio afectará a los centros de trabajo sitos en Madrid, en la Avda. de la Paz nº 8 y 18, y Pza. Conde de Casal nº 5.

Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa y a los que ingresen en ella durante su vigencia en los centros de trabajo definidos en el artículo anterior.

Artículo 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El ámbito temporal del presente Convenio será de cuatro años de duración a partir del día 1 de enero de 2008, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2011.

El inicio de las negociaciones del próximo convenio, se efectuará en el primer trimestre del año.

Artículo 4º.- DENUNCIA DE CONVENIO

En cuanto a la forma y contenido del presente Convenio y según lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que el plazo máximo para la denuncia del presente Convenio será el 30 de noviembre del año 2011 y dentro de ese plazo cualquiera de las partes podrá efectuar la denuncia a la parte contraria y posterior comunicación a la Autoridad competente.

Artículo 5º.- COMPENSACIONES Y ABSORCIONES

Las condiciones de trabajo fijadas en el presente Convenio, tendrán el carácter de mínimas y, en su virtud, serán nulas o no surtirán efecto alguno entre las partes los pactos o cláusulas que impliquen condiciones menos favorables para el trabajador, sin que el Convenio pueda limitar o disminuir en ningún caso situaciones obtenidas por los trabajadores individual o colectivamente.

Las mejoras económicas y de trabajo individuales que se implantan en el presente Convenio, así como las voluntarias que estén establecidas o que se establezcan en lo sucesivo, podrían ser compensadas y absorbidas hasta donde alcance, con los aumentos o mejoras que existan o puedan establecerse mediante disposiciones legales que en el futuro se promulguen, las cuales solo tendrán eficacia práctica si superasen el nivel del Convenio.

Con independencia de los conceptos retributivos de las tablas salariales, la Empresa se compromete a mantener las mejoras salariales no absorbidas concedidas al personal afectado de la plantilla.

Artículo 6º.- DESIGNACIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria de seis personas, compuesta por tres miembros en representación de cada parte, prevista en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que es elegida entre los que integran la comisión deliberadora del Convenio Colectivo y que deberá ser convocada obligatoriamente cuando surjan problemas de interpretación o aplicación del mismo. Los sindicatos que tengan constituida Sección Sindical podrán asistir con voz pero sin voto a las reuniones de la Comisión Paritaria.

Una vez solicitada la reunión de la Comisión Paritaria por una de las partes, ésta se reunirá en el plazo máximo de un mes, salvo imposibilidad de una de las partes, lo que dará lugar a la fijación de

otra fecha, teniendo que celebrarse como máximo en los 10 días laborables siguientes sobre el mes establecido.

Artículo 7º.- UNIDAD DE CONVENIO

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

De conformidad con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio pactado debe aplicarse con exclusividad de cualquier otro.

Artículo 8º.- DESARROLLO SOCIAL SOSTENIBLE

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la Empresa y que hay que considerar para su supervivencia, es imprescindible tener en cuenta el elemento humano como parte fundamental integrante de la misma. Por ello, se hace preciso compatibilizar el desarrollo económico de la Empresa con los derechos y aspiraciones del entorno, tanto en los aspectos medioambientales como en los puramente sociales.

Sin perjuicio de lo pactado en el presente Convenio Colectivo y de los demás acuerdos y prácticas existentes, es intención de los firmantes analizar y, en su caso, concluir, durante la vigencia del mismo, acuerdos en materias de desarrollo socialmente sostenible, en la medida en que la organización de la Empresa posibilite tales instrumentos de integración laboral y social. Profundizando en el principio del diálogo social permanente, los firmantes manifiestan la necesidad de seguir avanzando en el camino de la consecución de aquellos acuerdos en las materias en que ambas partes convengan.

Ambas partes, asimismo, declaran la vigencia de los valores y normas de comportamiento contenidos en el Acuerdo Marco Mundial y en el Código Ético del Grupo. Los firmantes, en el ámbito de sus respectivas responsabilidades, se proponen ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones en el marco del respeto a los precitados valores.

Artículo 9º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional que se establece en el presente convenio, tiene como principio fundamental la no discriminación por razón de sexo.

El encuadramiento profesional del presente Convenio Colectivo, se estructura sobre la base de cinco grupos profesionales, a los que se asimilan las categorías profesionales, en función de los criterios de conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar.

GRUPO PROFESIONAL I

Competencias requeridas.- Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.- Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su ámbito profesional.

Comprende las siguientes categorías:

- Gerente
- Jefe de Departamento

GRUPO PROFESIONAL II

Competencias requeridas.- Son trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan funciones con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación personal, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor.

Formación.- Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende las siguientes categorías:

- Jefe de Sección
- Jefe de Sección Mercantil
- Vendedor
- Oficial 1ª especialista

GRUPO PROFESIONAL III

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro de la Empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

Formación.- Formación básica o media, con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 1ª Taller / Recepción
- Oficial 1ª Administrativo
- Dependiente Mayor

GRUPO PROFESIONAL IV

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. Puede requerir esfuerzo físico, con conocimientos elementales y que puede necesitar un pequeño periodo de adaptación.

Formación.- Niveles básicos obligatorios y en algún caso, de iniciación para tareas de oficina, así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 2ª Taller / Recepción
- Dependiente
- Oficial 2ª Administrativo

GRUPO PROFESIONAL V

Competencias requeridas.- Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones concretas, claramente establecidas, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación.- Niveles básicos de formación reglada.

Comprende las siguientes categorías:

- Oficial 3ª Taller / Recepción
- Auxiliar administrativo
- Ayudante Dependiente
- Mozo
- Subalterno

Artículo 10º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se pacta el pago de cuatro gratificaciones trimestrales extraordinarias en los mismos conceptos e importes retributivos que para cada caso fijan las tablas salariales, más antigüedad consolidada, en su caso.

Estas gratificaciones serán pagadas el 31 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y en Navidad, en la tercera decena de Diciembre.

A partir del año 2009, en lugar de las 4 pagas referidas anteriormente el personal percibirá dos pagas extraordinarias, en fecha 30 de junio y 30 de noviembre, integrando cada una de ellas el importe del salario convenio. El devengo de las mismas será por semestre natural.

Los trabajadores que en el momento de su abono no llevasen un año de servicio en la Empresa, las percibirán de forma proporcional al tiempo trabajado y los que dejasen la Empresa antes de cumplir el año de servicio tendrán derecho a percibir la parte proporcional correspondiente a los meses transcurridos desde su ingreso en la Empresa.

Artículo 11º.- PRIMA DE ASISTENCIA

Se establece una prima de asistencia por importe de 13,09 Euros mensuales en 12 mensualidades con el objeto de incentivar la asistencia al trabajo, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1º.- El trabajador que no tenga ninguna ausencia al trabajo durante el mes, percibirá esta prima. No tienen consideración de ausencias a estos efectos:
- Las vacaciones.
 - Permisos retribuidos establecidos en el convenio.
 - Las ausencias motivadas por accidente de trabajo, excepto los "in itinere".

En consecuencia, cualquier ausencia al trabajo que no esté incluida en alguno de los supuestos anteriores, determinará que no se perciba la prima de asistencia en el mes de que se trate.

2º.- La prima se devengará por meses naturales completos en situación de alta en plantilla.

3º.- Para los trabajadores a tiempo parcial, la prima mensual se calculará prorrateándola conforme a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 12º.- JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el mismo, será de 1792 horas en 2008, de 1788 horas en 2009 y 2010, y de 1780 horas en 2011, en cómputo global y anual, según el calendario laboral pactado cada año por ambas partes.

Para el personal que viene disfrutando la jornada continuada, se le considerará como tiempo trabajado 15 minutos diarios para el bocadillo.

Artículo 13º.- VACACIONES

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales para todos los que lleven un año en la Empresa. Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdo en contrario de ambas partes.

En caso de que por necesidades de la empresa, no puedan disfrutarse los 30 días naturales ininterrumpidamente, se disfrutarán 22 días laborables en dos periodos.

Sobre la fecha de disfrute de las vacaciones, serán preferentemente en la temporada estival, estándose en caso de desacuerdo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos que no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán un tiempo proporcional al tiempo de trabajo.

Dos meses antes del disfrute de las vacaciones se conocerá el calendario de las mismas.

Artículo 14º.- CESES

El personal que se proponga cesar en el servicio de la Empresa, lo comunicará a la misma con 15 días de anticipación, por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de avisar con la citada anticipación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso. Estas cantidades, así como las obtenidas por la retención al personal sancionado se destinarán a un fondo social cuya administración corresponderá al Comité de Empresa.

Artículo 15º.- CAPACIDAD DISMINUIDA

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida reconocida por un Organismo Oficial, podrán ser aplicados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieran acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenio, pactos, etc., experimente en lo sucesivo la categoría que tuvieran en el momento de producirse el hecho determinante de la disminución de su capacidad.

La asignación de estos puestos será por la Empresa, previa notificación al Comité de Empresa.

Artículo 16º.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

1. IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral:

A todo el personal que se encuentre de baja por enfermedad común, constatada por la Seguridad Social mediante el preceptivo parte de baja, que deberá entregar el trabajador a la Empresa en los 3 días siguientes, se le aplicarán las siguientes reglas:

- Del 1º al 3º día se abonará: el 100% de la retribución que según este convenio perciba el trabajador.
- A partir del 4º día y hasta el período máximo de 18 meses, se complementará lo necesario para alcanzar el 100% de la retribución total que en el mes anterior a la fecha de baja perciba el trabajador (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, prima de asistencia conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

Ante un informe negativo de los servicios médicos de las Mutuas o en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la misma, se podrá retirar el abono de los citados complementos.

2. IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Todo el personal que se halle de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, previo informe favorable de los especialistas de la Mutua de Accidentes de Trabajo, se le completará el porcentaje establecido según ley, hasta alcanzar desde el primer día de baja, el 100% de la retribución total correspondiente al mes anterior al de la baja (sin incluir el importe de las horas extraordinarias, guardias, prima de asistencia, conceptos salariales de devengo superior al mensual y conceptos no cotizables).

No obstante lo anterior, en caso de incomparecencia injustificada del trabajador a las citaciones realizadas por la Mutua de Accidentes, se retirará el abono del citado complemento.

Los complementos establecidos en el presente artículo se aplicarán mientras se mantengan a cargo de la Seguridad Social los porcentajes establecidos actualmente. En caso de producirse alguna modificación de los mismos, se procederá a la revisión de este artículo.

Artículo 17º.- CONTRATACIÓN

Se acuerda la aplicación de lo dispuesto en el Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la Comunidad de Madrid en lo relativo a la duración máxima del contrato eventual conforme a lo previsto en el artículo 15.1 b del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 18º.- PERÍODO DE PRUEBA

Los periodos de prueba para el personal de nuevo ingreso serán los siguientes:

- Grupo I: 6 meses
- Grupo II: 3 meses
- Grupo III: 2 meses
- Grupos IV y V: 1 mes

Durante estos periodos, tanto el trabajador como la empresa podrán proceder a la resolución del contrato sin necesidad de preaviso, debiéndose notificar por escrito.

El periodo de prueba quedará interrumpido siempre que se suspenda el contrato de trabajo, reanudándose a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 19º.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá disfrutar con derecho a remuneración de los siguientes permisos:

- Por matrimonio: 15 días naturales.
- Por nacimiento o adopción de hijo: 2 días laborables.
- Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y de la pareja de hecho del trabajador, siempre que éste acredite su convivencia a través de un certificado emitido por el Registro Oficial correspondiente: 2 días naturales o 4 días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

- Por cambio de domicilio: 1 día laborable.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Para los permisos no especificados anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos conforme lo establecido en los artículos 22 y 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a tenor del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en forma de permiso retribuido en tiempo equivalente a jornadas a tiempo completo.
En caso de acumulación, este permiso se ejercerá en un solo periodo, inmediatamente después de la situación de baja por maternidad en su caso y las vacaciones, y sin solución de continuidad respecto de esta situación. Para poder acogerse a esta opción, la trabajadora deberá solicitarlo por escrito a la empresa, como mínimo, quince días antes de finalizar la baja maternal.
Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

Artículo 20º.- PRESTACIONES SOCIALES

Se abonarán por parte de la Empresa las siguientes prestaciones sociales.

- **Por matrimonio:** Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán 203,75 Euros en concepto de premio de nupcialidad.
- **Por nacimiento de hijos:** Los trabajadores que acrediten el nacimiento de un hijo, percibirán 203,75 Euros en concepto de premio de natalidad.
- **Jubilación:** La Empresa mantendrá el sistema de premio por jubilación a los 65 años, que se regula por el Reglamento que figura en documento al efecto.

Las cantidades fijadas en dicho Reglamento que para el año 2006 se concretan en 171,78 Euros y 129,21 Euros, según los casos, se actualizarán anualmente.

En ambos casos, se perderán las cantidades previstas como Premio por Jubilación, si el trabajador continuase prestando servicios después del mes de su 65 aniversario, salvo que no reúna el tiempo mínimo necesario para causar derecho a la pensión pública de jubilación, en cuyo caso, podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

- **Ayuda para discapacitados psíquicos:** A los productores que tengan descendencia o ascendencia de deficientes psíquicos de cualquier clasificación y que dependan estos de los citados trabajadores, se les abonará 89,55 Euros mensuales por cada uno.
- **Seguro de Vida:** La empresa establece un Seguro Colectivo de Vida a favor de su personal hasta que el trabajador cause baja en la Compañía por cualquier motivo.

El capital asegurado será de 27.045,54 € para los trabajadores con puestos de responsabilidad en la Empresa (Jefes de Departamento) y de 18.030,36 € para el resto del personal.

Este seguro garantiza los riesgos alternativos:

- Muerte natural o Incapacidad Permanente derivadas de enfermedad: abono del capital asegurado.
- Muerte o Incapacidad Permanente derivadas de accidente: abono del capital asegurado más un capital complementario de 27.045,54 €.

En el concepto de incapacidad permanente, queda excluida la situación de incapacidad permanente parcial.

Adicionalmente, la Empresa cubrirá mediante un **Seguro Complementario de Accidentes**, al personal que, por necesidades del servicio, haya de desplazarse fuera de su centro de trabajo. Dicho seguro garantizará los riesgos de fallecimiento e Incapacidad Permanente por un importe adicional de 42.371,96 Euros.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial con una jornada inferior al 80% de la jornada fijada en el artículo 12 de este Convenio, reducirán los capitales asegurados en proporción a la jornada contratada.

En el supuesto de Incapacidad Temporal Permanente Total, la cobertura se hará efectiva en el momento de causar baja en la plantilla de la Empresa y del reconocimiento legal de tal situación.

Los capitales asegurados se actualizarán anualmente en el porcentaje de incremento salarial y revisión salarial a que hubiere lugar en su caso, pactados en el convenio colectivo para el año anterior.

- **Compra de vehículos nuevos:** Tienen derecho a la compra de vehículos nuevos de la Marca Peugeot en régimen especial, con un descuento no inferior al 17% sobre el precio de venta al público, los trabajadores en plantilla con seis meses de antigüedad en el momento de la adquisición del vehículo y sus familiares directos, de acuerdo todo ello al procedimiento establecido.

En todo caso, se imputará al trabajador, el beneficio obtenido en la compra de vehículos que la legislación fiscal considere retribución en especie en cada momento, tanto si el comprador es el propio trabajador, como si lo es un familiar.

Las compras de vehículos de la Marca Peugeot que se realicen a través de Banque PSA Finance, gozarán de un sistema de financiación preferente, hasta un máximo de seis años, para todos los empleados.

Así mismo, los Vehículos de Ocasión se venderán por el valor de tasación más un 5%.

- **Ayuda de estudios:** La empresa otorgará 2.445 Euros a fondo perdido, destinado a los hijos de los trabajadores con edad de 3 a 16 años para ayuda de estudios. Este Fondo Social será administrado conjuntamente con la dirección y el Comité de los Trabajadores, según el Estatuto adjunto correspondiente.

Artículo 21º.- FONDO DE ANTICIPOS

Se establece un Fondo Social de Anticipos en la cantidad de 10.870 Euros. El valor límite del anticipo solicitado será el del importe de tres mensualidades del sueldo convenio que figura en la tabla salarial. Para casos excepcionales y previa justificación, se podrán conceder hasta un tope de seis meses del sueldo Convenio.

La concesión de anticipos se canalizará a través de la comisión de Anticipos del Comité de Empresa a la Dirección quien decidirá su concesión.

Este anticipo será reintegrado al Fondo de Anticipos en un plazo máximo de doce meses, prorrogable hasta dieciocho, a juicio de la Comisión de Anticipos y Dirección de Empresa, mediante descuentos mensuales en nómina.

Artículo 22º.- DIETAS

Todos los productores que por necesidades de la Empresa y por orden de la misma tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a las que radique el centro donde trabajan, percibirán las siguientes dietas:

- A) 16,35 Euros por día de dieta completa.
- B) 8,18 Euros por media dieta.

Los días de salida devengarán idéntica dieta y los de llegada quedarán reducidos a la mitad cuando el productor pernocte en su domicilio a menos que tuviera que efectuar las dos comidas principales.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa tras su justificación.

Artículo 23º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas preferentemente mediante descansos equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, o bien se abonarán en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Tendrán la consideración de horas de fuerza mayor las realizadas para cubrir ausencias imprevistas, cambios de turno o las derivadas de trabajos de mantenimiento, reparaciones por averías imprevistas en las instalaciones y oficinas cuando su reparación en la jornada normal suponga interrupción del trabajo habitual.

El importe abonado por hora extraordinaria se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

Artículo 24º.- JUBILACIÓN

1. **Jubilación ordinaria:** Con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la jubilación forzosa al cumplir el trabajador 65 años de edad, excepto en el caso de que le faltara tiempo de carencia para adquirir derecho a la prestación de jubilación en la Seguridad Social, en el que podrá continuar en la Empresa hasta completarlo.

2. **Jubilación parcial:** Las partes negociadoras ratifican los acuerdos colectivos que sobre condiciones y desarrollo de la jubilación parcial fueron firmados con fecha 29 de noviembre de 2006.

3. Jubilación anticipada a los 64 años: Como medida de fomento de empleo y de conformidad con lo dispuesto en el RD 1194/1985 de 17 de julio, los trabajadores con 64 años cumplidos pueden acogerse a la jubilación total con el 100% de los derechos, sin aplicación del coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años, siempre que la Empresa sustituya simultáneamente al trabajador jubilado por una persona desempleada.

Será necesario, previamente al inicio del trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Artículo 25º.- ASCENSOS DE CATEGORÍA

Siempre que se produzcan vacantes y se creen nuevos puestos de trabajo de cualquier categoría, excepto los de Dirección, tendrán preferencia para cubrirlos los trabajadores que ya presten sus servicios en la Empresa, si así se demuestra su aptitud.

Se entiende en concepto de Dirección a efectos de este artículo los cargos que se citan a continuación: Gerente, Titulado Superior, Titulado Medio y Jefe de Departamento.

La Dirección de la Empresa contestará a las propuestas de ascensos en el plazo de un mes.

Artículo 26º.- CONDICIONES ECONÓMICAS – SALARIOS

Para el año 2008 regirán los sueldos Convenio que figuran en la tabla salarial adjunta en el anexo, resultado de incrementar el 3% a las tablas salariales vigentes al 31/12/07, teniendo el carácter de salario base y por tanto servirán de módulo para el cálculo de los complementos.

Ambas partes acuerdan para los años 2009, 2010 y 2011 un incremento sobre las tablas en vigor en el año 2008, 2009 y 2010 respectivamente, consistente en el IPC previsto por el Gobierno (Ley de presupuestos) más un 0,5% adicional.

Artículo 27º.- INCENTIVOS

La Dirección de la Empresa comunicará por escrito al Comité de Empresa cualquier modificación que se produzca en el sistema de primas o incentivos vigentes.

Artículo 28º.- PLUS TRANSPORTE

Se establece un Plus Transporte para el personal en plantilla, no cotizable a la Seguridad Social, que se repartirá en once mensualidades. En la negociación de convenios sucesivos, este Plus Transporte se incrementará en el mismo porcentaje que para la Tabla de salarios Convenio se acuerde. Este Plus no será absorbible ni compensado por otras mejoras.

El importe de este Plus para el año 2008 será el que figura en el Anexo adjunto al presente Convenio Colectivo.

Artículo 29º.- REVISIÓN SALARIAL

Si el IPC real al 31 de diciembre de 2008 tuviera un incremento con respecto al 31 de diciembre de 2007 superior al porcentaje de incremento pactado para el año 2008, se procederá a reajustar en el exceso sobre el citado porcentaje las tablas salariales con efectos a partir del mes en que el IPC real haya superado dicho porcentaje.

La presente cláusula de revisión salarial se aplicará en los mismos términos en los años 2009, 2010 y 2011.

Artículo 30º.- DEFINICIÓN DE LAS FALTAS

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

Artículo 31º.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

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

Artículo 32º.- FALTAS LEVES

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

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

Artículo 33º.- SANCIONES A LAS FALTAS LEVES

Las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

Artículo 34º.- FALTAS GRAVES

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización

de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

- f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para sus usos propios de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 35º.- SANCIONES A LAS FALTAS GRAVES

Las faltas graves serán sancionadas con suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Artículo 36º.- FALTAS MUY GRAVES

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g) La embriaguez durante el trabajo.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo anterior.
- q) La reincidencia en faltas muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 37º.- SANCIONES A LAS FALTAS MUY GRAVES

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- 1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- 2. Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- 4. Despido.

Artículo 38º.- PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: a los diez días.
- Faltas graves: a los veinte días.
- Faltas muy graves: a los sesenta días.

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

Artículo 39º.- ABUSO DE AUTORIDAD

Las empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán en consecuencia los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un preceptor legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador o trabajadora perjudicados lo pondrá en conocimiento del comité de empresa o delegados de personal, para que éste tramite la queja ante la dirección de la empresa. Si la resolución de ésta no satisficiera al agraviado, éste o sus representantes legales lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, según lo previsto en el artículo 6º del presente convenio.

Artículo 40º.- NORMAS SUPLETORIAS

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General y a las normas supletorias.

CONVENIO COLECTIVO CENTRO SATE 2008

	SALARIO CONVENIO	PRIMA ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE
GRUPO PROFESIONAL I	<i>16 pagos</i>	<i>12 pagos</i>	<i>11 pagos</i>
GERENTE	1.197.68	13,09	85,37
JEFE DE DEPARTAMENTO	1.174.79	13,09	85,37
TITULADO SUPERIOR	1.196.46	13,09	85,37
TITULADO MEDIO	1.093.12	13,09	85,37

GRUPO PROFESIONAL II			
JEFE DE SECCION	1.079.28	13,09	85,37
JEFE DE SECCION MERCANTIL	1.054.60	13,09	85,37
VENDEDOR	915.76	13,09	60,71
OFICIAL 1ª ESPECIALISTA	1.018.32	13,09	85,37

GRUPO PROFESIONAL III			
OFICIAL 1ª TALLER/RECEP.	995,15	13,09	85,37
OFICIAL 1ª ADMTVO	1.058,22	13,09	85,37
DEPENDIENTE MAYOR	1.005,58	13,09	85,37

GRUPO PROFESIONAL IV			
OFICIAL 2ª TALLER/RECEP.	909,23	13,09	85,37
OFICIAL 2ª ADMTVO	1.029,44	13,09	85,37
DEPENDIENTE	977,16	13,09	85,37

GRUPO PROFESIONAL V			
OFICIAL 3ª TALLER/RECEP.	839,74	13,09	85,37
AUXILIAR ADMTVO	952,94	13,09	85,37
AYUDANTE DEPENDIENTE	843,85	13,09	85,37
MOZO	832,12	13,09	85,37
SUBALTERNO	832,12	13,09	85,37

(03/10.951/09)

Consejería de Empleo y Mujer

Resolución de 25 de marzo de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Wabco España, Sociedad Anónima" (código número 2808582).

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Wabco España, Sociedad Anónima", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 7 de abril 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 25 de marzo de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "WABCO ESPAÑA, SOCIEDAD LIMITADA"

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Empresa **WABCO ESPAÑA S.L.** y los trabajadores que se determinan en sus ámbitos personales y territoriales.

Dicho Convenio se negocia entre la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de **WABCO ESPAÑA S.L.**

2. Ámbito territorial

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de **WABCO ESPAÑA S.L.** existente actualmente en la Avda. de Castilla, nº33, en San Fernando de Henares (MADRID).

3. Ámbito personal

El Convenio afectará a la totalidad del personal de la Empresa que esté prestando servicios en la misma, con las siguientes excepciones:

- Presidente, Vicepresidente, Director General.
- Directores/Responsables de Procesos.

Exclusión que tan sólo afectará a la jornada, retribución salarial y Calendario Laboral.

4. Contratos de duración determinada:

El personal contratado directamente por esta compañía bajo cualquier modalidad de contrato de naturaleza no indefinida, tiene reconocidas y garantizadas las condiciones establecidas en el presente Convenio, salvo las siguientes excepciones:

—La duración del Contrato.

—La distribución de la Jornada, respetando el horario de turnos de trabajo y el cómputo total de horas año marcadas en este Convenio Colectivo.

—El Calendario Laboral.

Contratos en prácticas: La retribución de los trabajadores contratados bajo esa modalidad, será la que marquen las Tablas Salariales, con las siguientes correcciones:

—Primer año: 75% del salario de su categoría.

—Segundo año: 92% del salario de su categoría.

En ningún caso, el salario anteriormente indicado será inferior que el marcado como mínimo interprofesional, por la autoridad competente a tal fin.

5. Ámbito temporal

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2008 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2.010, pudiendo prorrogarse de año en año por tácita reconducción, si no se denuncia por cualquiera de las partes en forma escrita ante la otra con una antelación mínima de dos meses a la terminación de la vigencia del mismo o cualquiera de sus prórrogas.

6. Compensación y absorción

Las mejoras contempladas en este Convenio son compensables en cómputo anual con las que anteriormente rigieran en la Empresa, ya que se debieron éstas a anteriores pactos o fueron unilateralmente concedidas por la Empresa o resultado imperativo legal del orden que sea. Asimismo, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos, tendrán únicamente eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las anteriormente existentes en cómputo anual, superan el nivel total resultante de la aplicación de este Convenio. En otro caso, se considerarán absorbidas por las mejoras en este documento pactadas.

7. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que, bien por la autoridad laboral o por la jurisdiccional, se impidiese la vigencia de la totalidad o parte del vigente Convenio, éste quedará sin efecto en su totalidad, y su contenido sería pactado de nuevo, ya que se considera un todo orgánico e indivisible.

8. Garantía "ad personam"

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título personal pudieran, por el motivo que fuera, tener algunos trabajadores afectados por el presente Convenio, manteniéndose dichas condiciones estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas ni superadas por la aplicación de futuras normas laborales, convencionales o por mutuo acuerdo de las partes.

9. Comisión de interpretación y vigilancia del convenio

Se crea una Comisión para interpretación y vigilancia del Convenio compuesta por una Representación de los Trabajadores y una Representación de la Dirección, ostentando un voto cada parte. Los miembros de la citada comisión, serán elegidos de entre los que forman la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Serán facultades de dicha Comisión:

- a) Interpretación de la aplicación del convenio.
- b) Vigilancia y control de lo pactado.
- c) Cualquier otra función que decidan asumir las partes.
- d) Atender todas las reclamaciones individuales que pudieran plantearse.

Los acuerdos de la Comisión serán vinculantes, sin perjuicio de poder acudir a la vía administrativa o jurisdiccional en el supuesto de no llegar a un acuerdo la citada Comisión, en cuyo caso ésta deberá facilitar, antes de llegar a la vía jurisdiccional competente, informe preceptivo del asunto.

10. Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación laboral vigente y con respeto de los derechos adquiridos por los trabajadores, es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Dirección y los Representantes de los Trabajadores se comprometen a estudiar y negociar conjuntamente alternativas tendentes a la consolidación y mantenimiento de todos los puestos de trabajo.