

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal, o a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que le asista ningún representante. Cuando no figuren dichos requisitos, no tendrá carácter liberatorio el referido finiquito.

Artículo 22.

La Empresa pondrá un tablón de anuncios a disposición de los Sindicatos debidamente implantados en la misma.

Todos los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito de 45 horas trimestrales. En todo caso el crédito de horas concedido sólo podrá ser utilizado para el desempeño de actividades sindicales, previo aviso y justificación.

Artículo 23.

La Comisión Paritaria del Convenio estará compuesta por 4 representantes, 2 de la Empresa y 2 de los trabajadores, quienes nombrarán entre sí a 2 secretarios.

Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales. Asimismo, la Comisión podrá acordar la designación de uno o más árbitros externos para la resolución de un conflicto determinado.

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes. Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través del Delegado de Personal o de la Empresa.

En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo o inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.

La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el que definirá los trámites y formas del procedimiento (iniciación, información, audiencias, pruebas, etc.). Los plazos de resolución de expedientes serán breves siendo 10 días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos en la clasificación de asuntos.

Artículo 24.

A la finalización de los contratos temporales, excepto en los de sustitución y los correspondientes a trabajos agrícolas, los trabajadores percibirán una indemnización equivalente al 4,5% del salario convenio (Salario Base y Plus Salarial) percibido, que serán del 7% si la duración ha sido igual o inferior a 180 días.

La indemnización pactada, de acuerdo con el art.5.º, forma parte de las condiciones económicas del Convenio, y sustituirá a cuantas mejoras de análoga naturaleza y fin establezcan las normas.

El anterior complemento no se percibirá en los supuestos de resolución voluntaria, prórroga, pase a situación de fijo, y será absorbible por cualquier mejora legal.

Artículo 25.

Se consideran nocturnas las horas trabajadas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana y tendrán un plus de nocturnidad equivalente al 25% del Salario Base Convenio por hora trabajada.

Artículo 26.

El Convenio podrá ser denunciado por ambas partes, mediante notificación escrita entregada durante el mes anterior a su vencimiento.

Distribución por grupos retributivos

- I. Jefe de Planta.
- II. Titulado Superior.
- III. Titulado Medio.
- IV. Jefe Administrativo 1, Jefe de Laboratorio.

- V. Jefe Administrativo 2, Técnico de Laboratorio 1.
- VI. Contramaestre, Maestro de Taller, Técnico de Laboratorio 2.
- VII. Oficial Administrativo 1, Oficial Obrero 1, Chófer 1, Auxiliar de Laboratorio, Técnico de Ventas.
- VIII. Oficial Administrativo 2, Oficial Obrero 2, Chófer 2.
- IX. Auxiliar Administrativo, Guarda Mayor, Ayudante Destilador, Ayudante Taller, Tractorista.
- X. Peón Especialista, Sobreguarda.
- XI. Peón, Guarda, Pastor.

Tabla salarial 2003

Grupos retributivos	Salario base anual	Plus salario anual	Total anual
I	18.157,81	1.163,29	19.321,10
II	17.353,92	1.163,28	18.517,20
III	15.619,56	1.109,79	16.729,35
IV	14.472,93	1.082,21	15.555,14
V	12.475,55	1.028,05	13.503,60
VI	9.380,62	1.049,76	10.430,38
VII	9.016,38	1.036,77	10.053,15
VIII	8.905,49	1.030,84	9.936,33
IX	8.818,72	1.029,55	9.848,27
X	8.571,23	1.039,15	9.610,38
XI	8.443,97	1.042,68	9.486,65

2415

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa TECOPY, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa TECOPY, S.A. (Código de Convenio n.º 9014762), que fue suscrito con fecha 19 de junio de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 21 de enero de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «TECOPYS»

Protocolo

Se formaliza el presente protocolo Colectivo a efectos de manifestar que la base sobre la que la dirección de la empresa y representación de los trabajadores ha negociado el Convenio Colectivo es sobre el compromiso mutuo en la Filosofía que a continuación se detalla.

Por consiguiente, las partes manifiestan la siguiente Filosofía:

1. Continuar con una política de crecimiento que trate de garantizar los puestos de trabajo de los empleados actuales, tanto fijos como eventuales, y la creación de nuevos puestos de trabajo.
2. Garantizar los derechos económicos de los trabajadores actuales tanto indefinidos como eventuales.
3. Seguir apostando por una más completa y diversificada formación de los empleados actuales de la Compañía.
4. Salvaguardar los derechos de la Compañía de las malas prácticas que puedan ser realizadas por cualquier miembro de la organización y que puedan perjudicar la estabilidad e intereses del resto de los trabajadores.

CAPÍTULO I

Disposiciones generalesArtículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio de ámbito de empresa, afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que preste sus servicios para la empresa TECOPY, S. A., así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito material y territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal de la empresa TECOPY, S.A. siendo de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos o de futuro establecimiento dentro del territorio nacional.

Artículo 3. *Vigencia y Duración.*

La vigencia del presente Convenio será de tres años, extendiéndose desde el 1/1/2003 hasta el 31/12/2005, con independencia del momento de su firma, depósito o registro.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, al término de su vigencia, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.

Artículo 4. *Procedimiento de denuncia para revisión.*

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra la revisión del mismo, mediante notificación escrita notificada fehacientemente con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia.

En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta sea válida, deberá emitir a la otra parte, en el plazo máximo de los tres meses siguientes al de la denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la negociación solicitada. De esta comunicación y de la propuesta, se enviará copia a la autoridad laboral competente.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se tendrá por no efectuada la denuncia.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, compensarán y absorberán en su conjunto y cómputo anual a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, naturaleza, denominación o forma de las mismas.

Las disposiciones legales de general aplicación que se establezcan, tendrán eficacia sólo, si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global computadas en su conjunto y anualmente, excedan de lo establecido en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal; sin perjuicio de los establecido en el artículo 5.º.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Para la interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes, que podrán asistir a las sesiones que se programen acompañadas de un asesor.

El domicilio de la comisión paritaria se fija en el domicilio social de la Empresa.

Artículo 9. *Derecho Supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto núm.1 /1.995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya; y demás normas legales de general aplicación.

CAPÍTULO II

Organización, jornada, vacaciones, licencias y ropa de trabajoArtículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en todos sus aspectos es una facultad del empresario y dentro de la empresa es competencia de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de la empresa las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal dentro de los centros de trabajo del ámbito funcional de la Empresa de acuerdo a lo establecido en el E.T., y previa comunicación por escrito.
- b) La modificación de los métodos de trabajo.
- c) La determinación del contenido de la prestación laboral así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- d) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- e) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.

Artículo 11. *Movilidad Geográfica.*

En caso de traslado del personal que implique cambio de residencia por razones técnicas, económicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá efectuar traslados según el E.T., informando simultáneamente a la representación de los trabajadores para su conocimiento y valoración.

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada laboral se establece en 1776 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo de 40 horas semanales.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias.

La Dirección de la Empresa estudiará la posibilidad de realizar jornada continuada de verano en aquellas áreas productivas y períodos en los que sea posible, así como, en tal caso, la forma de efectuar una compensación horaria para aquellas áreas productivas en las que no sea posible realizar jornada continua.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones organizativas y de producción y, cuando exista tal necesidad, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 13. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales.

El período de disfrute de las vacaciones se establecerá del siguiente modo:

Quince días fijados por la dirección de la empresa, en función de las necesidades del servicio.

Quince días a elección del trabajador.

La exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser explicada y comunicada por escrito a los representantes de los trabajadores.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará, antes de que este termine, la parte proporcional que le corresponda, según el período trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y finalizarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

El disfrute del período de vacaciones podrá fraccionarse siempre que el número de períodos no sea superior a dos, y el periodo mínimo a disfrutar no será inferior a 7 días.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente ya concedidas, salvo casos de imperiosa necesidad, con la aceptación previa del trabajador por escrito.

Artículo 14. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.

En cualquier caso dicha licencia no podrá ser disfrutada nuevamente y por los mismos motivos hasta pasados dos años desde la finalización de la anterior licencia.

2. Dos días naturales por nacimiento de un hijo, o por grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad de parientes, que podrá ampliar a cuatro días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 Km. desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo donde habitualmente presta sus servicios.

3. Un día por traslado del domicilio habitual o dos días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 Km. desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo donde habitualmente presta sus servicios.

4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, 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, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

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

7. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses según lo establecido en el art. 37.5 de ETT.

8. Por razones de guarda legal de algún menor de seis meses o disminuido físico o psíquico según lo establecido en el art. 37.5 ETT.

9. Cuando por razón de enfermedad propia, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente visado por el facultativo.

10. Las licencias mencionadas en los apartados anteriores serán extensibles a parejas de hecho debidamente registradas según lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

Artículo 15. *Licencias sin sueldo.*

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrá faltar al trabajo por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza.

Artículo 16. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de quince días y una sola vez al año.

Artículo 17. *Ropa de trabajo.*

La Empresa en atención a las necesidades del puesto de trabajo básicamente referidas a la seguridad e higiene en el desempeño del mismo, entregará al personal que por su actividad lo precise, ropa de trabajo adecuada al tipo de actividad que desarrolle.

Esta ropa será de uso obligatorio en la forma y ocasiones que determine la Empresa, quedando el trabajador obligado a su correcta utilización.

La Empresa facilitará ropa de trabajo a los trabajadores distinguiendo entre vestuario de invierno y de verano.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción, competencia, ceses y jubilación

Artículo 18. *Ingreso y período de prueba.*

La admisión del personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que tendrá una duración máxima de seis meses para los Grupos Profesionales 1 y 2, y de tres meses para el Grupo Profesional 3.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Dicho período de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de maternidad, incapacidad temporal o cualquier otra situación en la que no se produjera la prestación efectiva de trabajo.

Superado el período de prueba se computará éste como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

A los trabajadores contratados a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, en caso de cesar su relación laboral y realizarse otro contrato laboral con posterioridad, se computará como período de prueba el tiempo ya trabajado siempre y cuando en la nueva relación laboral el empleado preste sus servicios profesionales dentro del mismo grupo y nivel profesional que en la anterior contratación.

La duración del contrato laboral no puede coincidir con el período de prueba.

Asimismo, la representación de los trabajadores será informado simultáneamente, con el trabajador, de los contratos extinguidos en el período de prueba.

Artículo 19. *Provisión de vacantes.*

Las plazas vacantes que impliquen tareas de mando o confianza especial podrán ser libremente designadas por la Empresa.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma, o amortizarse si ésta lo estima necesario, de acuerdo con el nivel de actividad u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

La amortización de plazas vacantes se realizará previa información a la representación de los trabajadores.

El sistema de provisión de plazas vacantes podrá ser de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con el criterio que se establece en el presente Convenio y en la normativa interna de aplicación actualmente vigente en la empresa, Manual de Calidad y Procedimientos de cualificación.

Se establece un procedimiento de control para dirimir los conflictos que surgan como consecuencia de los procesos de provisión de vacantes. El procedimiento será el siguiente:

1. Una vez realizado el proceso para cubrir una vacante por la Dirección de Calidad de la Compañía, ésta comunicará los resultados a la representación de los trabajadores.

2. La representación de los trabajadores en el plazo de siete días deberá comunicar a la Dirección de calidad su conformidad o disconformidad con el resultado del proceso. Caso de existir disconformidad, dispondrá la representación de los trabajadores de tres días adicionales para informar por escrito de las disconformidades existentes y de las motivaciones de las mismas.

Una vez recibido el informe del informe por la Dirección de Calidad, éste en el plazo de tres días deberá reunir a la representación de los trabajadores, o en su caso, al representante del comité de empresa elegido al efecto y al Director de Área implicado a efectos de poder dirimir los fundamentos de las distintas partes.

En el plazo de tres días, la Dirección de Calidad decidirá conforme a toda la información recabada como cubrir la plaza vacante.

La Dirección de la Empresa proporcionará a la representación de los trabajadores de la empresa anualmente y con anterioridad al 15 de febrero de cada año una relación de la previsión de vacantes para su conocimiento y que éste realice las proposiciones y sugerencias que estime oportuno.

Artículo 20. *Promoción Profesional.*

1. La Promoción de los trabajadores a tareas o puestos que impliquen mando o confianza especial serán tanto de libre designación como de libre revocación por parte de la empresa.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la promoción de trabajadores estará regulada en detalle en Normativa Interna de aplicación desarrollada por la empresa, la cual establecerá un sistema de carácter objetivo dividido por áreas de actividad y basado en puestos de trabajo y vías de promoción para los mismos. Dicha normativa interna necesariamente tendrá en cuenta la valoración de los siguientes parámetros:

1. Experiencia.
2. Formación teórica.
3. Informes de superiores.
4. Formación Continuada.

3. La Dirección de la Empresa proporcionará a la representación de los trabajadores de la empresa anualmente y con anterioridad al quince de febrero de cada año la relación de los trabajadores a promocionar; así mismo, una vez realizado por la Dirección de Calidad el proceso de promoción ésta remitirá un informe completo al Comité de Empresa.

4. Se establece un procedimiento de control para dirimir los conflictos que surjan como consecuencia de los procesos de promoción profesional. El procedimiento será el siguiente:

1. Una vez realizado el proceso de promoción por la Dirección de Calidad de la compañía, ésta comunicará los resultados al Comité de Empresa.

2. Los representantes de los trabajadores, en el plazo de siete días, deberá comunicar a la Dirección de calidad su conformidad o disconformidad con el resultado del proceso. Caso de existir disconformidad, dispondrá el comité de tres días adicionales para informar por escrito de las disconformidades existentes y de las motivaciones de las mismas.

Una vez recibido el informe el informe por la Dirección de Calidad, éste en el plazo de tres días deberá reunir al representante de los trabajadores, o en su caso, al representante del comité de empresa elegido al efecto y al Director de Área implicado a efectos de poder dirimir los fundamentos de las distintas partes; dando audiencia en ese momento a los trabajadores afectados.

En el plazo de tres días, la Dirección de Calidad decidirá conforme a toda la información recabada como proceder con el proceso de promoción.

Artículo 21. *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.*

De conformidad con lo establecido en el apartado l.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y habida cuenta de que la Empresa presta sus servicios en múltiples ocasiones a Instituciones Públicas o empresas privadas en proyectos de gran envergadura muy puntuales, podrán celebrarse estos contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar dichos contratos será de doce meses, no pudiendo superar la duración del contrato seis meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 22. *Contrato fijo de obra.*

Se entiende por contrato fijo de obra el que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y que se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustará a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una

misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos.

En este supuesto, la empresa obligará a comunicar por escrito el preaviso de extinción del contrato con las condiciones y plazos, en su caso, que se establecen el siguiente apartado.

3. Si el contrato de trabajo de fijo de obra regulado en el presente artículo, tuviera una duración superior a un año, la empresa se encuentra obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima que variará según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para Trabajadores del Grupo 1: Con una antelación de dos meses naturales a la fecha en que extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para Trabajadores del Grupo 2: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

c) Para Trabajadores del Grupo 3: Con una antelación de un mes a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

4. El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho al trabajador, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador.

Artículo 23. *Prohibición de competencia.*

Los trabajadores no podrán realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que prestan sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa ni participando en el capital, excepto en las empresas que coticen en mercado secundario, ni Órgano de Administración de ninguna entidad, salvo consentimiento expreso y escrito de ésta a instancia del trabajador.

Artículo 24. *Preavisos y dimisión del trabajador.*

1.1 La empresa se obliga a comunicar al trabajador la extinción de su contrato indefinido y siempre y cuando el mismo tenga una antigüedad superior a un año, excepto cuando se motive por despido disciplinario, con una antelación mínima que variará según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para Trabajadores del Grupo 1: Con una antelación de dos meses previos a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para Trabajadores del Grupo 2: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

c) Para Trabajadores del Grupo 3: Con una antelación de un mes a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

1.2 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho al trabajador, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador.

2. El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma:

Para Trabajadores del Grupo 1: Con una antelación de dos meses naturales a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, de un lado a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador, y de otro, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se haya omitido. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende

sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para Trabajadores del Grupo 2: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador.

Para Trabajadores del Grupo 3: Con una antelación de un mes a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador.

Artículo 25. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria del trabajador al cumplir los 65 años de edad siempre que haya cubierto el período de carencia necesario para causar derecho a la pensión de jubilación. En este último caso, y en edades superiores a los 65 años, la jubilación será obligatoria al quedar cubierto el período automáticamente y por sí mismo la extinción del contrato de trabajo y la jubilación del trabajador.

La extinción del contrato de trabajo por jubilación no dará lugar a indemnización alguna.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 26. *Clasificación Profesional.*

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasifica en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos dentro de un determinado grupo profesional es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo 1:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige, ejecuta y coordina las diversas actividades propias de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, la orientación y el control de las actividades de la empresa, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y el desarrollo de la política financiera y comercial. Funciones que suponen integración, coordinación, y en su caso, supervisión de actividades realizadas por otros colaboradores.

Formación: Titulación Universitaria o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 1: Presidente.

Nivel 2: Director General.

Nivel 3: Director Técnico, Director Económico-Financiero, Director de Calidad-Empresa.

Nivel 4: Directores de Área.

Nivel 5: Director de Calidad.

Grupo 2:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas técnicas que pueden o no implicar respon-

sabilidad de mando, relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Formación: Titulación Universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 6: Jefe de Departamento.

Nivel 7: Jefe de Sección.

Nivel 8: Jefe de Negociado; Analista-Programador.

Nivel 9: Técnico; Administrador de Sistemas.

Grupo 3:

Criterios Generales. El personal perteneciente a este grupo realiza funciones cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad esta limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: Titulación Formación Profesional, Educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 10: Encargado de Administración. Programador.

Nivel 11: Delineante Proyectista en Arquitectura y Urbanismo; Delineante Proyectista en Obra Civil y Carreteras; Oficial 1.ª Mantenimiento; Oficial 1.ª en Reprografía; Oficial 1.ª Administrativo; Secretaria de Dirección. Programador Junior; Diseñador Gráfico.

Nivel 12: Técnico Auxiliar de Campo; Oficial 2.ª Mantenimiento; Oficial 2.ª Administrativo. Técnico Auxiliar de Sistemas.

Nivel 13: Delineante en Arquitectura y Urbanismo; Delineante en Obra Civil y Carreteras; Especialista en mantenimiento; Reproductor; Administrativo contable; Administrativo Informático; Secretaria-Telefonista.

Nivel 14: Auxiliar Técnico; Auxiliar de Campo; Auxiliar de mantenimiento; Auxiliar mecánico; Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Oficios varios.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 27. *Formación Profesional.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los mismos y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa analizará con carácter anual las necesidades de formación, determinará los cursos que sean de interés, y de conformidad con la normativa interna de aplicación procederá a determinar los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

El comité de empresa recibirá antes del 15 de enero del año la información provisional sobre los cursos a realizar en el año con el fin de que emita su informe previo a la aprobación definitiva del plan de formación pro parte de la Dirección de la Empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o enviar a los trabajadores a los centros preparados a tal efecto.

La formación es voluntaria, por lo que el trabajador que aceptase tal formación se obliga a permanecer en la Compañía por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de pago de matrícula, en caso que causara baja voluntaria o despido disciplinario durante el transcurso de la formación, el empleado queda obligado a la reintegración del coste de la formación y los gastos accesorios que conllevara la misma, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en apartados siguientes. El trabajador tendrá derecho a solicitar información sobre el coste total de la formación que va a recibir.

El presupuesto de formación será entregado al comité de empresa para su conocimiento previo a su aprobación por la Dirección de la Empresa para que aporte sus sugerencias. La aprobación del presupuesto de calidad corresponde en todo caso a la Dirección de la Empresa.

Habida cuenta de que la formación profesional que reciben los trabajadores es especializada y a cargo de la empresa, se establece que si el trabajador que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de cada formación, deberá reintegrar a la empresa el coste de la formación externa recibida siendo la misma la resultante del siguiente cálculo:

$$Cr = Ce \cdot [Ce \cdot k \cdot 1/24]$$

Siendo:

Cr= Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce= Coste de la formación para la Empresa. (matrícula, y en su caso, todos los gastos inherentes al desplazamiento).

K= número de meses transcurridos desde la finalización del curso de formación que se trate, que en ningún caso será superior a veinticuatro meses.

Se considerará baja voluntaria del trabajador, a efectos de la obligación de devolver el coste de la formación, no sólo la dimisión del trabajador, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte del mismo de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 28. *Revisión Económica.*

La actualización para el año 2003 de las retribuciones de los trabajadores se hará conforme un 3,25% que se aplicará sobre el salario base vigente en 2002, así como sobre el plus convenio, la antigüedad consolidada a 31 de diciembre de 2002 conforme a lo establecido en el artículo siguiente, y el complemento de puesto.

Se revisarán los salarios si el IPC real acumulado del año 2003 superara al 3,25 % expuesto en el apartado anterior y para dicho ejercicio, retribuyéndose a los trabajadores las cantidades sobre la diferencia positiva que resultasen como consecuencia de la aplicación del exceso del IPC real acumulado sobre el 3,25%, aplicándose exclusivamente en aquellos meses en que se dé esta circunstancia. El pago se hará transcurrido un mes desde la publicación del IPC definitivo en el Boletín Oficial de Estado.

La actualización de los conceptos actualizables en el año 2004 (esto es, salario mínimo garantizado, complemento de integración y complemento de puesto), se hará aplicando el IPC real acumulado del año 2003 sobre las cantidades vigentes en diciembre de 2002, incrementando el resultado en un 3,25%. Para el supuesto que el IPC real acumulado del año 2003 sea inferior al 3,25%, se aplicará directamente el incremento del 3,25% sobre los conceptos vigentes en el 2003. Adicionalmente, y para el supuesto que en el año 2004 el IPC real acumulado superara al 3,25 % aplicado, se actuará conforme a lo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 29. *Estructura salarial.*

La estructura salarial retributiva que se implanta por medio del presente Convenio, dentro de un proceso de racionalización y simplificación, sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente viniera aplicando la empresa, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que viniera implantando.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones percibir por los trabajadores de la compañía, son los siguientes:

29.1 Salario mínimo garantizado de grupo: Quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados (SMG) por grupos profesionales para el año 2.003, en las siguientes cantidades:

- Grupo I: 12.890,36 Euros.
- Grupo II: 9.667,84 Euros.
- Grupo III: 6.318,00 Euros.

El salario mínimo garantizado se abonará en catorce pagas al año y se realizará por transferencia bancaria.

29.2 Complemento personal de antigüedad: La antigüedad de todos los trabajadores quedará congelada en los porcentajes que cada uno tuviese reconocidos a la fecha del 31 de diciembre de 2002. Para aquellos trabajadores que estuvieran en fase de consolidación de un nuevo porcentaje, se le incrementará con efectos económicos desde el 1 de enero de 2003, la parte proporcional del tramo temporal que hubiesen consolidado a 31 de diciembre de 2002; la cuantía resultante de esta consolidación proporcional de la antigüedad mermará, en igual importe, el complemento de puesto que, en su caso, esté vigente a la fecha de dicha consolidación.

A partir de la firma del presente Convenio el complemento por antigüedad se integrará dentro del complemento de integración regulado en el punto siguiente.

29.3 Complemento de integración: La diferencia que pudiera existir, respecto de la retribución de cada trabajador, entre el importe establecido como salario mínimo garantizado de grupo y los importes que por todos los conceptos, excepto el complemento de puesto, se vinieran percibiendo actualmente con carácter anual por todos los trabajadores a la fecha de la firma del Convenio, se integrará en el denominado complemento de integración, que se configurará como un complemento retributivo de carácter personal y consolidable que se abonará dividido por doce mensualidades.

Los futuros aumentos del complemento de integración serán los que se acuerden por negociación colectiva.

29.4 Complemento voluntario: El complemento voluntario a que tenga derecho el trabajador se registrará por lo prevenido en el artículo 7 del presente convenio.

29.5 Complemento de puesto de trabajo: Se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y trabajadores en virtud de las especiales características del puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonarse cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de junio y diciembre, pagaderas el 30 de junio y el 1 de diciembre respectivamente; si fuesen inhábiles se pagarán al día siguiente.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una catorceava parte del salario mínimo garantizado (SMG).

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se efectúan por encima de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio. La realización de horas extraordinarias será, en principio voluntaria, y por mutuo acuerdo entre el trabajador y la Compañía, salvo que, a juicio de la empresa y por necesidades técnicas, organizativas o de producción impuestas por las diferentes actividades que desarrolla la empresa, se considere su conveniencia, en cuyo caso su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán mediante períodos equivalentes de descanso, encontrándose las fechas de disfrute de los mismos condicionadas por las necesidades del servicio de la empresa.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento, salvo en los casos en que no se acumule una jornada completa que se disfrutará de forma proporcional al número de horas acumuladas.

Artículo 32. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

Si la empresa trasladase a algún trabajador, en comisión o viaje fuera de la localidad en que normalmente efectúe su trabajo, le abonará los gastos de locomoción y le compensará los de manutención y estancia, siempre que éstos se justifiquen documentalmente, según establezca la Dirección Financiera de la Empresa, y salvo que ésta última decida satisfacer directamente dichos costes.

Los empleados autorizados por la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados con relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda. Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo.

En todos los casos el personal de la Empresa tendrá derecho a la percepción por adelantado de cantidades estimadas en concepto de provisión de gastos, que serán saldadas con posterioridad a la justificación de los gastos efectivamente realizados por el trabajador.

Artículo 33. *Pago del salario.*

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, el último día del mes de que se trate y si éste fuera inhábil, el hábil inmediatamente anterior.

CAPÍTULO VII

Beneficios socialesArtículo 34. *Complemento incapacidad temporal.*

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la Empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de I.T., hasta alcanzar el 100% del salario, desde el décimo día en que se produzca la baja hasta un máximo de 6 meses, y siempre que exista previa conformidad escrita y vinculante del superior jerárquico al trabajador declarado en incapacidad temporal.

La obligación de complementar el subsidio de I.T. cesará con la extinción de I.T. cualquiera que sea su causa. Igualmente la Empresa podrá verificar en cualquier momento la realidad de la situación de I.T. A tal fin el trabajador deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos requeridos por la empresa, cesando la obligación de la Empresa de complementar el subsidio de I.T., en caso de negativa del trabajador a someterse a tales reconocimientos.

Artículo 35. *Seguro complementario de accidentes de trabajo.*

Para cubrir los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, la Empresa concertará durante la vigencia del presente Convenio un seguro de accidentes por un capital asegurado mínimo de dieciocho mil euros.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinarioArtículo 36. *Facultad Disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 37. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 38. *Faltas Leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta de aseo o limpieza personal.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no lleven riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

15. Usar el teléfono, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la Empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave.

Artículo 39. *Faltas Graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros, la empresa o tercero.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los compañeros.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.
11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
12. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales del centro de trabajo.
13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la Dirección de la Empresa.
14. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
15. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 40. *Faltas Muy Graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.
5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten en el mismo.
6. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.
7. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 19 del presente Convenio.
8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean

causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

12. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con el motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

14. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

15. La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

Artículo 41. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la Empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

A) Faltas Leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy Graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
- b) El Grupo Profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 42. Procedimiento.

La sanción de faltas (excepto la amonestación verbal) requerirá la comunicación escrita haciendo constar los hechos que la motivan y la fecha en que se cometieron.

Artículo 43. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados cuantos acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este convenio.

2416

ORDEN TAS/216/2004, de 20 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el fomento del empleo y mejora de la competitividad en las cooperativas y sociedades laborales.

La Constitución Española, en su artículo 149.1.7.º, atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Entre la legislación laboral se encuentra la regulación de los programas de fomento del empleo en cooperativas y sociedades laborales que, acorde

con la doctrina del Tribunal Constitucional, corresponde al Estado regular en detalle respecto al destino, condiciones y tramitación de las subvenciones y ayudas, dejando a salvo la potestad autonómica de autoorganización de los servicios.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tiene atribuidas, entre sus funciones, la elaboración y ejecución de las políticas de fomento del empleo.

Por otra parte, en los Reales Decretos sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las distintas comunidades autónomas en materia de programas de apoyo al empleo, se establece que éstas gestionen los fondos procedentes de las subvenciones que no formen parte del coste efectivo, conforme a la normativa general del Estado que regule cada tipo de subvención.

Para la puesta en práctica de las medidas contenidas en el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España en el campo de la economía social, orientadas a incentivar la creación y mantenimiento de empleo en cooperativas y sociedades laborales, así como a aumentar la competitividad de este tipo de empresas, los Presupuestos Generales del Estado consignan los oportunos créditos en las aplicaciones presupuestarias del programa «Desarrollo de la Economía Social y del Fondo Social Europeo».

Las medidas dirigidas a fomentar la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, la asistencia técnica, así como las actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo, están contempladas en los Programas Operativos del Fondo Social Europeo «Iniciativa Empresarial y Formación Continua» para las Regiones de los Objetivos 1 y 3, por lo que las subvenciones que se concedan serán cofinanciadas con cargo al Fondo Social Europeo. Las destinadas a apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social, mediante una mejora de su competitividad, se contemplan en el Programa Operativo del FEDER «Mejora de la Competitividad y Desarrollo del Tejido Productivo» para las regiones del Objetivo 1, por lo que las subvenciones que se concedan en dichas regiones serán cofinanciadas con cargo al FEDER.

Con esta Orden, que da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 81.6 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria, sobre el establecimiento de bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, se posibilitará la puesta en práctica de determinadas actuaciones en las que se hace un especial hincapié en los colectivos más desfavorecidos dentro del ámbito laboral, como son las personas discapacitadas, los parados de larga duración, los jóvenes en busca de su primer empleo y las personas desempleadas en situación de exclusión social.

Con el fin de contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se han intensificado las ayudas contempladas en la presente Orden en los casos en los que el empleo generado beneficie a una mujer.

En su virtud, previo informe de la Abogacía del Estado en el Departamento, dispongo:

Artículo 1. Objeto y periodo de vigencia.

La presente Orden tiene por objeto establecer las bases reguladoras para la concesión de subvenciones dirigidas a fomentar la incorporación de desempleados como socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, así como a apoyar el desarrollo de proyectos de creación y modernización de este tipo de empresas de la economía social, mediante una mejora de su competitividad, facilitando así su consolidación. Asimismo trata de promover las actividades de formación, fomento y difusión en el ámbito de la economía social, vinculadas directamente al fomento del empleo.

El período de vigencia de la presente Orden se extenderá desde su entrada en vigor hasta el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 2. Actuaciones subvencionables.

Podrán ser objeto de subvención las siguientes actuaciones:

- 1) Incorporación de desempleados como socios trabajadores o socios de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.
- 2) Realización de inversiones que contribuyan a la creación, consolidación o mejora de la competitividad de cooperativas y sociedades laborales.
- 3) Asistencia técnica.
- 4) Realización de actividades de formación, difusión y fomento de la economía social vinculadas directamente al fomento del empleo.