

8885

RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta de conciliación recaída en los Autos n.º 0000190/2004, seguidos por demanda de CC.OO., Confederación Española de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa, FETCHTJ-UGT, Asociación Española de Floristas Interflora y la Federación Nacional de Perfumerías y Droguerías de España (FNPDE) contra la Federación Agroalimentaria de CC.OO., la Federación Agroalimentaria de UGT, FEPEX y Comité de Gestión de Cítricos (CGT).

Visto el contenido del acta de conciliación de fecha trece de abril de dos mil cinco recaída en los Autos n.º 0000190/2004 seguidos por demanda de CC.OO., Confederación Española de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa, FETCHTJ-UGT, Asociación Española de Floristas Interflora y la Federación Nacional de Perfumerías y Droguerías de España (FNPDE) contra la Federación Agroalimentaria de CC.OO., la Federación Agroalimentaria de UGT, FEPEX y Comité de Gestión de Cítricos (CGT) sobre impugnación de Convenios Colectivos.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.—En el Boletín Oficial del Estado de veintinueve de septiembre de dos mil cuatro se publicó la resolución de la Dirección General de Trabajo de trece de septiembre de dos mil cuatro en la que se resolvía ordenar inscribir en el registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el Boletín Oficial de Estado el Acuerdo para el Fomento de la Formación, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales para el Sector de Producción, Manipulado, Comercio y Exportación de Cítricos, Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 164.3 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del Convenio Colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquel se hubiere insertado.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acta de Conciliación de fecha trece de abril de dos mil cinco recaída en los autos n.º 0000190/2004 de la Audiencia Nacional.

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

Madrid, 13 de mayo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

ACTA DE CONCILIACIÓN

Audiencia Nacional-Sala de lo Social.
N.I.G.: 28079 24 4 2004 0100428 M 00325.
Autos n.º: Demanda 0000190/2004.
Sobre: Impug. Convenios.

En Madrid a trece de abril de dos mil cinco.

Ante la Sala de lo Social, presidida por el Excmo. Sr. D. José Joaquín Jiménez Sánchez y formada por los Ilmos. Sres. Magistrados D. Enrique Félix de No Alonso Misol y doña Concepción Rosario Ureste García, asistidos de mí, el Secretario, y al objeto de celebrar los actos de conciliación y, en su caso, el juicio señalado para este día.

COMPARECEN

Por la parte demandante:

CC.OO., representada por el Letrado D. Ángel Martín Aguado, según consta acreditado en Secretaría.

Conf. Española Comercio Pequeña y Mediana Empresa, representada por el Letrado D. Alex Garmón de Celis, según poder otorgado en Catalunya el 14.2.2005 ante el Notario Sra. M.ª Pilar Salto Saura con el n.º 396 de su protocolo que exhibe y retira.

FETCHTJ-UGT, representado por el Letrado D. Andrés López Rodríguez, según consta acreditado en Secretaría.

Asoc. Española de Floristas Interflora, representada por D.ª Olga Zarzuela Garrido, según consta acreditado en Secretaría.

Federación Nal. Perfumerías y Droguerías de España (FNPDE), representada por D. Javier Arangó Menéndez, según consta acreditado en autos.

Por la parte demandada:

Fed. Agroalimentaria de CC.OO., representada por el Letrado D. Luis Zumalacarregui Pita, según poder depositado en Secretaría.

Fed. Agroalimentaria UGT, representada por D. Francisco Javier Jiménez Sánchez, DNI 77562227-V.

FEPEX, representado por D. José María Pozancos Gómez Escolar, DNI 16492843-A.

CTE de Gestión de Cítricos (CGT), representado por D. Francisco José Víctor Martínez Serrano, DNI 19071726-B.

Dada cuenta y exhortadas las partes por el Excmo. Sr. Presidente se consigue conciliarlos en los siguientes términos: Por la parte demandada se ofrece modificar el texto del acuerdo impugnado en el siguiente sentido:

1.º Título: «Acuerdo entre Comité de Gestión de Cítricos, CJC, la Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas, Hortalizas, Flores y Plantas Vivas, FEPEX, y las Federaciones Agroalimentarias de CC.OO. y UGT, respectivamente, para el fomento de la formación, el empleo y las cualificaciones profesionales en el sector de producción, manipulado y envasado para el comercio y exportación de cítricos, frutas, hortalizas, flores y plantas vivas».

2.º Modificación del artículo 2, que determina el ámbito en el siguiente sentido:

«El ámbito funcional del acuerdo comprende a todas las empresas y trabajadores del sector de cítricos, frutas, hortalizas y plantas vivas, tanto en el proceso de producción, como en el de manipulado y envasado, para su comercialización, exportación y transporte, incluyéndose asimismo a aquellas empresas o centros de trabajo en los que se lleven a cabo tareas de carácter auxiliar complementario o afines, siempre que éstas vayan ligadas a la existencia de procesos y ciclos previos de producción y/o manipulación.»

3.º En cuanto al resto del acuerdo se entenderá sustituida cualquier mención al «comercio» por «para el comercio».

La parte demandante acepta la anterior propuesta.

Ambas partes comunicarán a la Autoridad Laboral este acuerdo para su publicación y efectos.

La Sala acuerda tener por conciliadas a las partes en los términos expresados, y mandando redactar la presente, que, leída por los interesados, la hallan conforme, se ratifican en la misma y firman todos los asistentes, acordándose el archivo del procedimiento.

De la presente acta emitase testimonio por la Sra. Secretario Judicial y remítase a la Dirección General de Trabajo a los efectos de depósito, registro y publicación y a cuantos otros sean procedentes en derecho.—De todo lo cual doy fe.

Diligencia.—Seguidamente se archiva el procedimiento, sin más trámites. Doy fe.

8886

RESOLUCIÓN de 13 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Iman Corporation, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Iman Corporation, S.A. (Código de Convenio n.º 9013072) que fue suscrito con fecha 3 de febrero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 13 de mayo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

2.º CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «IMAN CORPORATION, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores contratados por la empresa «Iman Corporation S.A.».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Iman Corporation S.A.» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos, especialmente de celadores, portería, conserjería, servicios de información (atención telefónica, recepción), mantenimiento, control y verificación de instalaciones, logística almacenaje y distribución de materiales, manipulados varios y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como los servicios propios estructurales.

Se excluyen expresamente las actividades reguladas en el Real Decreto 2364/1994 y Ley 23/2992, salvo las establecidas en su disposición primera

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, el día 1 de noviembre de 2008, o fecha similar en años sucesivos, a fin de, en lo posible, concluir las antes del vencimiento del presente Convenio o de sus sucesivas prórrogas.

Si una vez denunciado el Convenio no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose sus cláusulas normativas.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo y consistirá en un aumento salarial igual a la subida prevista por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado I.P.C. para el año correspondiente.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de empresa y dos miembros de la representación social firmantes de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, Avda. Josep Tarradellas, n.º 131, 08226 de Terrassa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones.

La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representante (empresa y trabajador) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número de dos miembros de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

Artículo 8. *Prelación de normas.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la normativa laboral básica prevista en el ordenamiento laboral común vigente.

Artículo 9. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: Recursos Humanos, Materiales, productividad, calidad, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

- A) Calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.
- B) La exigencia de los rendimientos mínimos o Habituales. La Empresa se reserva el derecho de marcar cuales son estos rendimientos mínimos o habituales dependiendo de las circunstancias, coyunturales, organizativos, técnicos, etc.
- C) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.
- D) La fijación de niveles de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.
- E) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria y utillajes.
- F) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la Organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.
- G) El mantenimiento de la Organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.
- H) Establecer la fórmula de cálculo para el salario.
- I) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las Obligaciones del Empresario son:

- A) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.
- B) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las formas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Artículo 11. *Deberes y derechos de los trabajadores.*

1. Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del Empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado y limpieza de maquinaria y utillaje, herramientas, puesto de trabajo y materiales del cliente que estén a su cargo durante la jornada de trabajo. Asimismo deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por a Empresa en todo momento. En el caso de no respetarse, podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes para prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas o herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Para la debida eficacia de la política de Prevención de riesgos laborales y accidentes los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento con la normativa reguladora correspondiente.

5. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fé que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la Empresa.

6. Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

7. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las declaraciones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

8. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

Artículo 12. *Clasificación funcional.*

Los trabajadores de «Iman Corporation, Sociedad Anónima», en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Los factores que influyen en la determinación de la adscripción a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede subdividirse en dos características:

1. Formación: Este factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un período de formación. Este factor también deberá considerar la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

2. Experiencia: Este factor determina el período de tiempo requerido para que una persona de capacidad media que posea la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

b) Iniciativa/autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto las necesidades de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

Debe tener en cuenta:

1. Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, existencia de normas estrictas o manuales de procedimientos, etc.

2. Elaboración de la decisión: Se entiende como tal la obligación propia de cada puesto de determinar las soluciones posibles en cada situación o disyuntiva y elegir aquella que se considere más apropiada.

c) Complejidad: Factor cuya elaboración está en función del mayor o menor número de factores de valoración concurrentes en cada grupo profesional, así como de su grado de integración.

Se indican los siguientes subfactores que afectan a la complejidad de un puesto:

1. Dificultad en el trabajo: Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

2. Ambiente de trabajo: Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc).

d) Responsabilidad: Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

Este factor comprende los subfactores siguientes:

1. Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal. Para valorar correctamente es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

2. Capacidad de interrelación: Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas de dentro y de fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados y la forma y frecuencia de los contactos.

e) Mando: Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependan jerárquicamente del puesto.

Para su valoración se tendrá en cuenta:

1. Capacidad de ordenación de tareas.
2. Naturaleza del colectivo.
3. Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 13. *Definición de grupos funcionales.*

Los grupos profesionales se numeran entre el 1 (de menores aptitudes) y el 5 (de mayores aptitudes).

En cada grupo profesional se definen niveles de calificación, que se expresan mediante letras mayúsculas, correspondiendo la A al nivel básico o inferior y letras sucesivas a niveles progresivamente superiores dentro de cada grupo.

La tabla adjunta incluye puestos, denominaciones y áreas de trabajo que existen o son de prever a medio plazo. En caso de crearse otros nuevos durante la vigencia o prórroga del presente convenio, se asimilarán a los de la presente tabla o, eventualmente, se reformará ésta para su inclusión.

Entrada por áreas de trabajo:

	Grupo prof.	Nivel
<i>Administración</i>		
Director general	5	C
Director administrativo	5	C
Director de personal	5	C
Jefe de Departamento	4	B
Titulado de grado superior	5	B
Titulado de grado medio	4	B
Jefe de primera administrativo	4	B
Jefe de segunda administrativo	3	C
Oficial de primera administrativo	2	B

	Grupo prof.	Nivel
Oficial de segunda administrativo	2	A
Auxiliar administrativo primera	1	C
Auxiliar administrativo segunda	1	B
Aspirante	1	A
Telefonista/Recepcionista	1	A
<i>Comercial</i>		
Director comercial	5	C
Jefe comercial	4	B
Comercial primera	2	B
Comercial segunda	2	A
Auxiliar comercial	1	C
Operador/a telemarketing	1	A
<i>Mandos intermedios</i>		
Jefe general de servicios	5	C
Jefe de servicios	4	B
Supervisor	4	A
Inspector	3	C
Encargado general	3	C
Encargado	3	B
<i>Oficios varios, Servicios externos</i>		
Oficial de primera	2	B
Oficial de segunda	2	A
Oficial de tercera	1	C
Encargado de almacén	2	A
Mozo de almacén	1	B
Auxiliar de mantenimiento	1	A
Mensajero	1	A
Telefonista/Recepcionista	1	A
Introducción/a de datos	1	A
Ordenanza	1	A
Conserje	1	A
Celador	1	A
Coger	1	A
Ayudante	1	A
Manipulador	1	A
Peón	1	A
Peón especialista	1	B
Jefe de equipo	2	C
Torero/Carretillero	2	B

Artículo 14. Grupos profesionales.

Requerimientos y aptitudes de cada grupo profesional:

Grupo profesional 1.

Formación: Nivel elemental, hasta EGB/Graduado escolar como máximo.

Experiencia y conocimientos específicos: Nula o elemental en nivel A y progresivamente en niveles sucesivos.

Criterio general de grupo: Actividades simples y repetitivas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia de mandos intermedios y/o grupos profesionales de superior rango. En el área Técnica/Producción se trata de actividades que requieren preferentemente esfuerzo físico. En áreas Administrativa/Comercial no se requiere más que conocimientos muy someros de las operativas más corrientes.

En este grupo se indican como condicionantes más frecuentes para alcanzar niveles progresivamente superior (B, C y siguientes) la mayor dificultad del trabajo a realizar, incluso esfuerzo físico superior, la habilidad para realizar simultánea o alternativamente dos o más actividades simples, la mayor responsabilidad de la tarea a realizar, etc.

Grupo profesional 2.

Formación: EGB/Graduado escolar más Formación Profesional I en temas técnicos, administrativos, comerciales o enseñanzas privadas equivalentes.

Experiencia: Conocimientos específicos, preferentemente a nivel práctico, de técnicas o habilidades que permitan la ejecución de operaciones con cierto grado de autonomía y nivel de responsabilidad. Se alcanza este grupo, en la mayoría de ocasiones, a través de experiencia profesional prolongada.

Criterio general de grupo: Las actividades se realizan bajo instrucciones y procedimientos precisos, con supervisión constante y sistemática.

Reducido grado de iniciativa. Los niveles superiores dentro del grupo pueden suponer tomar la responsabilidad de una cuadrilla o grupo reducido de trabajadores.

Para la adscripción a este grupo y para la promoción dentro del mismo se considera indispensable demostrar niveles adecuados de calidad y precisión en el trabajo, sujeción a normas o estándares preestablecidos, superación de dificultades y/o condiciones adversas y otros factores similares, así como la realización de tareas que, aunque de responsabilidad limitada y ejecutadas bajo supervisión, puedan tener consecuencias negativas de resultar fallidas. El nivel C puede exigir homologaciones por compañías independientes u obtención de certificados de aptitud oficiales o privados.

Grupo profesional 3.

Formación: Nivel BUP, COU más estudios y conocimientos específicos, incluso situaciones de estudios de nivel medio o superior en curso de realización o terminación. Alternativamente, gran experiencia profesional y dotes de mando e iniciativa.

Experiencia y conocimientos específicos: En este grupo se integran los mandos intermedios de la empresa y puede requerir una dilatada experiencia anterior en situaciones como las descritas para el grupo 2.

Criterio general del grupo: Conocimiento detallado de las habilidades necesarias en el personal subalterno (grupos 1 y 2). Capacidad de ordenación y programación de las tareas de ese personal, aunque bajo la supervisión de técnicos o profesionales titulados. Facilidad de transmisión de instrucciones y órdenes. En el área Comercial, corresponden a este grupo los profesionales que, aún careciendo de titulación, posean currículo con gran experiencia y éxitos probados.

Se indican especialmente como indispensables dentro de este grupo la asunción de altos niveles de responsabilidad y el cumplimiento de plazos y objetivos de calidad y cantidad de trabajo, tanto en lo referente a las tareas asignadas individualmente a cada puesto como a las correspondientes a los grupos colectivos que estén al mando de estos profesionales.

Grupo profesional 4.

Formación: Mínimo Formación Profesional II o Diplomatura o carreras técnicas/administrativas/comerciales o de gestión de nivel medio. En el nivel A cabe incluir profesionales no titulados, pero de gran experiencia y conocimientos.

Experiencia y conocimientos específicos: Aparte de lo indicado como vía de alcance de este grupo en nivel A, los sucesivos niveles comportan experiencia práctica creciente, en el caso de trabajadores titulados. El nivel C y siguientes dentro del grupo suponen la posibilidad de sustituir temporalmente a Directores y Jefes de Área o Titulados superiores, especialmente al frente de obras o servicios de envergadura o grupos de obras o servicios.

Criterio general del grupo: El nivel de formación y/o experiencia supone la posesión de conocimientos teórico-práctico que permiten la organización de trabajos completos, disponiendo de mandos intermedios como ayuda para la transmisión e interpretación de los mismos. Capacidad para intercambiar, adquirir o transmitir conocimientos con personal equivalente de otras empresas u organizaciones, clientes proveedores u otros. Capacidad de interpretación de documentaciones técnicas o administrativas complejas, así como de transmisión de información a las Direcciones de área y/o de la empresa. Capacidad de seguimiento de resultados a nivel de cuentas de explotación, ratios técnico-económicos, etc.

Las funciones a desarrollar dentro de este grupo suponen habitualmente la integración, coordinación y supervisión de otras más simples o de ámbito físico contractual más reducido, así como el manejo, intercambio y utilización eficiente de recursos humanos y materiales múltiples, con sujeción eficiente a objetivos de rentabilidad y crecimiento, incluso a medio y largo plazo.

Grupo profesional 5.

Formación: Titulación superior en general. En el nivel A cabe incluir a titulados medios o asimilados que puedan responsabilizarse del máximo nivel de obras y servicios que requieran conocimientos y habilidades de alto grado.

Experiencia y conocimientos específicos: Aparte de lo indicado como vía de alcance de este grupo en el nivel A, los sucesivos niveles comportan experiencia práctica creciente, así como cursos de especialización, conocimientos informáticos y de idiomas, de mercados y/o áreas técnicas, de tecnologías punta, etc. El nivel C y siguientes supone la posibilidad de integración en el Comité de Dirección de la empresa, colaborando estrechamente con su Dirección General.

Criterio general del grupo: En áreas Técnicas o de Producción en este grupo se integran los profesionales de mayores conocimientos teórico-prácticos, que permiten, además, el seguimiento constante de instrumen-

tos de gestión, como Cuentas de Explotación, Presupuestos, Análisis de Rentabilidad, etc. En áreas Comerciales y Administrativas se integran sus Directores nacionales, con capacidad para la gestión global de las mismas. En todos los casos se requiere gran capacidad de iniciativa y autonomía, así como de transmisión de información e instrucciones a niveles superiores e inferiores.

Los profesionales de este grupo toman decisiones de alto nivel y/o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de aquéllas en los Departamentos o Divisiones en que se estructura la empresa, desde lo que planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias de los mismos.

Artículo 15. *Clasificación según la duración del contrato.*

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Quando finalice la obra o servicio.

Quando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Quando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, cumplimiento de sanciones, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 16. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: seis meses.

Personal administrativo: tres meses.

Mandos intermedios: tres meses.

Oficios varios externos: Dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 17. *Cese de los trabajadores.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 15 de este Convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal directivo y titulado: dos meses

Administrativos y mandos intermedios: un mes.

Oficios varios externos: quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización de contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiere efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 18. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Iman Corporation S.A.» con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta e «Iman Corporation S.A.».

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquélla una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Se entenderá siempre ajustado a derecho el cambio que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

Artículo 19. *Desplazamientos.*

El personal que salga de su puesto de trabajo habitual, por causa del servicio desplazándose fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular de trabajador, se abonará 0,16 euros el kilómetro.

Artículo 20. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo estatal será:

-7,20 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

-13,05 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

-19,08 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

-30,59 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicarlo a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

Se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien contratos o subcontratos propios de la actividad de la empresa para el traslado de trabajadores que exija cambio de residencia, siempre que dichos trabajadores no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.

La decisión del traslado será notificada tanto al trabajador como a sus representantes legales con una antelación de treinta días a la fecha de su efectividad. En estos casos el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación por gastos o a extinguir su contrato con una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades.

La empresa podrá efectuar, previa notificación, desplazamientos temporales de sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que exijan que éstos residan en población distinta a su domicilio habitual, abonando, en este caso, gastos de viaje y dietas.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o de oficinas externos, para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran, la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación, y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, en cuanto a lo previsto por tales conceptos en el presente Convenio Colectivo.

No se considerarán desplazamiento o traslado la contratación específica de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato como consecuencia de los contratos o subcontratos de la empresa sea cual sea la residencia origen del trabajador.

Artículo 23. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los trabajadores para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos dieciséis horas en cómputo anual. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes a los que se produjo el defecto de jornada sin que éstas puedan considerarse horas extraordinarias.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tan compensación podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

La distribución irregular de la jornada se fijará en el contrato de trabajo o mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, respetándose en todo caso el descanso semanal entre jornadas y/o turnos establecidos en la legislación vigente reguladora de jornadas especiales de trabajo.

A los efectos de la adecuación a los horarios de los servicios que presta la Empresa, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, respetando en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores y teniendo en cuenta que dicha distribución irregular no rebasará en ningún caso el cómputo semanal y anual de la jornada.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Igualmente, aquellas empresas clientes con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, se podrá acordar que la jornada será computada anualmente por mil ochocientos dieciséis horas.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio Colectivo Estatal, la modificación de horario, no supondrá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, no requiriéndose otro requisito que el de preavisar al trabajador afectado con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo Estatal (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), siendo el importe el indicado en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado en el anexo II a las horas extraordinarias son unificadas tanto para las horas extras laborales como para las festivas, en ambos casos, diurnas o nocturnas. (4,48 euros.)

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

Artículo 26. *Jornada nocturna.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo de 45 céntimos de euro brutos, sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 27. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.

Artículo 29. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso,

durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 30. *Licencias.*

Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- e) En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y el presente Convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermanos o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 31. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas para la seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 32. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen. A tal efecto se abonará el plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos, asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de aguas adecuadas. Las prendas se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Artículo 33. *Medios de protección.*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 34. *Régimen disciplinario.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 35. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalacio-

nes propia de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia de los mandos, todo ello en materia leve.

5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

6. La falta de aseo y limpieza personal y de uniformes y equipos de manera ocasional.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso constituya falta grave.

Artículo 36. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivo.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a éste último.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en una año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

Artículo 38. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 39. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, de que deberá acusar recibo y firmar el sancionado o, en su lugar dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, 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 40. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 41. Prestaciones sociales.

La Empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 12.020,24 Euros por muerte e incapacidad perma-

nente total y absoluta, ambas derivadas de accidente sea o no laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 42. Obligación de no concurrencia y de permanencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Artículo 43. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, debiendo percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

Artículo 44. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Complementos:

1. De puesto de trabajo: Plus Jefe de equipo, plus nocturnidad, Mejoras voluntarias.
2. Cantidad o calidad del trabajo: Horas extraordinarias.
3. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano.
4. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento de vestuario.

Salario base.—Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Complementos:

Plus de trabajo nocturno.—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: el personal operativo percibirá por este plus 45 céntimos de euro brutos por hora trabajada, con un máximo de ocho horas.

Plus Jefe de Equipo.—Se fija un plus para los jefes de Equipo de 140 euros brutos mensuales, al trabajador que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrollan una labor de supervisión, mando y responsabilidad de cada uno de los equipos de producción, siendo los encargados de distribuir el trabajo así como indicar la manera de realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a sus superiores. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Mejoras voluntarias.—Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes:

Gratificación de Verano y Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

El importe de dichas gratificaciones podrá ser prorrateado en las doce mensualidades.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Se establece una cantidad fija mensual de 92 Euros brutos mensuales para cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Plus de limpieza y mantenimiento vestuario.—Se establece como compensación de los gastos de limpieza y conservación del vestuario, calzado, correaes y demás prendas que componen su uniformidad, gastos que correrán obligatoriamente a cargo del trabajador.

La cuantía del plus será de 89 euros brutos mensuales.

Asimismo, no devengará dicho plus todos aquellos grupos funcionales que para el desarrollo de sus funciones no requieran el uso de uniforme o ropa de trabajo.

Artículo 45. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

ANEXO I

Tabla salarial para el año 2005

1	A	7.182,00 euros
	B	7.182,00 euros
	C	7.884,42 euros
2	A	8.627,48 euros
	B	8.662,84 euros
	C	9.811,40 euros
3	A	9.264,97 euros
	B	9.836,31 euros
	C	10.448,45 euros
4	A	13.602,98 euros
	B	11.912,86 euros
	C	12.487,32 euros
5	B	15.714,67 euros
	C	18.416,84 euros

ANEXO II

Importe horas extras para el año 2005.

Las horas extras realizadas por cada uno de los grupos funcionales, ya sean horas extras laborables y festivas, se abonarán para el año 2005 al valor de 4,48 euros brutos anuales.

8887

ORDEN TAS/1537/2005, de 27 de abril, por la que se registra la Fundación IBO, como fundación de cooperación al desarrollo, y se procede a su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.

Por Orden Ministerial se clasifica y registra la fundación IBO.

Vista la escritura de constitución de la fundación IBO, instituida en Barcelona.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la entidad en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Barcelona, don Diego de Dueñas Álvarez, el 24 de febrero de 2005, con el número 580 de su protocolo, por don Luis Álvarez Mora, doña Marta Sofía Rubio Marín, don Juan José Planes Pérez, don Franz Mariano Wendt y don Rafel Gómez Olive.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de treinta mil euros, de los cuales siete mil quinientos han sido aportados por los fundadores y depositados en una entidad bancaria a nombre de la fundación. Los veintidós mil quinientos euros restantes serán aportados en un plazo no superior a cinco años, contados desde el otorgamiento de la citada escritura.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Luis Álvarez Mora.

Vicepresidente: Don Rafel Gómez Olive.

Vocales: Doña Marta Sofía Rubio Marín, don Juan José Planes Pérez y don Franz Mariano Wendt.

Asimismo, se nombra Secretario, no Patrono, a don César Prado López.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 1. 4 de los Estatutos, radica en la calle Major de Can Caralleu, número 10, 08017 Barcelona.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 5 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«El fin principal de la Fundación es contribuir al proceso de desarrollo económico y social de comunidades y países en vías de desarrollo.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando obligado, dicho órgano de gobierno, a la presentación de las cuentas y del plan de actuación anuales ante el Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, y los Reales Decretos 553/2004, de 17 de abril; 562/2004, de 19 de abril, y 1600/2004, de 2 de julio.

Fundamentos de Derecho

Primero.—A la Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales le corresponde el ejercicio del Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 y disposición transitoria tercera de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en relación con el Real Decreto 553/2004, de 17 de abril, por el que se reestructuran los Departamentos Ministeriales (artículo 9), y con los Reales Decretos 562/2004, de 19 de abril y 1600/2004, de 2 de julio, por los que se aprueba y desarrolla, respectivamente, la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad es competente para resolver el presente expediente, en virtud de la Disposición adicional sexta del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, en relación con la Orden Ministerial de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (B.O.E. del día 27 de mayo), corregida por la Orden Ministerial de 25 de junio de 1996 (B.O.E. del día 27 de junio) y modificada, entre otras, por Orden de 15 de marzo de 2001 (B.O.E. del día 29 de marzo) y por la Orden de 3 de febrero de 2003 (B.O.E. del día 5 de febrero).

Segundo.—La Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, en sus artículos 34 y 35, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, velar por el correcto ejercicio del derecho de fundación y por la legalidad de la constitución y funcionamiento de las fundaciones, así como informar, con carácter preceptivo y vinculante para el Registro de Fundaciones, sobre la idoneidad de los fines y sobre la suficiencia dotacional de las fundaciones que se encuentren en proceso de constitución.