

7739 *ORDEN TAS/950/2007, de 29 de marzo, por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo en su categoría de Plata, a doña María Dolores Soler Brull.*

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en doña María Dolores Soler Brull,

Este Ministerio ha tenido a bien concederle la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de Plata.

Madrid, 29 de marzo de 2007.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera Sánchez-Capitán.

7740 *RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo del Grupo de Empresas Bureau Veritas (Bureau Veritas Español, S. A.; Bureau Veritas Registro Internacional de Clasificación de Barcos y Aeronaves, S.A. Francesa Sucursal en España; BVQI Servicios de Certificación S. A. U. e International Project Management Bureau Veritas, S. A. U.) (Código de Convenio n.º 9016493), que fue suscrito, con fecha 18 de diciembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección del Grupo de empresas, en representación del mismo, y de otra por las centrales sindicales CC. OO. y UGT en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 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, 26 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS BUREAU VERITAS

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y disposiciones generales aspectos generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad en las empresas Bureau Veritas Español, S. A. (en adelante, BVESA), la sucursal en España de la empresa Bureau Veritas Registro Internacional de Clasificación de Barcos y Aeronaves, S. A. Francesa (en adelante, BVSAF), BVQI Servicios de Certificación, S. A. U. (en adelante, BVQI), International Project Management Bureau Veritas S. A. U. (en adelante IPMBV), y obliga tanto a los trabajadores de las mismas incluidos en sus ámbitos personal y territorial como a la Dirección de las mismas.

Quedarán cubiertas igualmente por este Convenio aquellas sociedades que puedan resultar de los cambios de nombre o razón social de las mencionadas anteriormente.

Artículo 2. Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo que las Compañías mencionadas en el artículo 1 tiene actualmente en el estado español, así como los de nueva creación.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en BVESA, BVSAF, BVQI e IPMBV, quedando excluidos:

Aquellas personas que ejerzan funciones de Alta Dirección.

En general, los que fueren excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.

Artículo 4. Ámbito temporal.

4.1 El presente Convenio, una vez registrado y publicado, entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el BOE. Dicho lo anterior, para todos los efectos económicos, lo dispuesto en este Convenio tendrá una fecha efectiva de 01 de enero de 2007.

4.2 La finalización de la vigencia del convenio será el 31 de diciembre de 2009.

4.3 A partir de esta última fecha el convenio se prorrogará anualmente de forma tácita y en sus propios términos, en tanto no se denuncie el mismo, para lo cual se tendrá que seguir el procedimiento descrito en el artículo 5.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

5.1 Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con dos meses como mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

5.2 En el caso de solicitarse la revisión del convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de dos meses siguiente al de la denuncia, una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

5.3 La mesa negociadora se constituirá en el plazo de 1 mes desde la fecha de recepción de la propuesta de revisión.

5.4 Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en el artículo 86.3 del E. T., se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

6.1 Todas las condiciones que se establecen en el presente convenio de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo BVESA, BVSAF, BVQI e IPM BV a sus trabajadores por cualquier causa, quedando éstas últimas extinguidas en el momento de la firma de este Convenio. Quedan fuera de esta compensación las retribuciones en especie, que se continuarán percibiendo en la forma y cuantía establecida en los acuerdos individuales existentes a la entada en vigor de este Convenio.

6.2 Las condiciones resultantes de este Convenio absorberán, hasta donde alcancen, cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o pacto, puedan establecerse en el futuro y siempre que aquellas las superen en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 7. Derechos adquiridos.

Se respetarán como derechos adquiridos, las situaciones económicas y de jornada laboral que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio pactadas a título individual siempre que resulten más favorables a las establecidas en el mismo, consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Quedan no obstante excluidas de lo establecido en el párrafo anterior las situaciones económicas derivadas del desempeño de un puesto o función específico, en el supuesto de que la persona afectada deje de desempeñar ese puesto o función.

Artículo 8. Normas supletorias.

8.1 El presente Convenio Colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos y pactos concertados anteriormente con remisión expresa a los convenios siderometalúrgicos, entre la dirección de BVESA, BVSAF, BVQI e IPM BV y su personal.

8.2 Durante su vigencia, no será aplicable en BVESA, BVSAF, BVQI e IPM BV ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito, que pudiera afectar o referirse a las actividades o trabajos desarrollados por las empresas firmantes.

8.3 Los pactos contenidos en el presente convenio respecto a materias en él reguladas, serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, el derecho necesario.

En los puntos que no tengan impacto económico alguno y que no estén previstos por el articulado del presente Convenio, será de aplicación: el Convenio Nacional de Ingenierías y oficinas de Estudios Técnicos, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

En los puntos que sí tengan impacto económico y que no estén previstos por el articulado del presente Convenio, será de aplicación Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

9.1 Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

9.2 Ambas partes asumen el compromiso de tratar de encontrar en el plazo máximo de dos meses una solución negociada al contenido de dichas cláusulas y de aquellas que se vean afectadas, antes de dejar sin efecto la totalidad del Convenio

Artículo 10. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.

10.1 La vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en este Convenio queda encomendada a una Comisión paritaria que se dará por constituida el mismo día de su publicación en el BOE

10.2 Esta Comisión quedará integrada por cuatro representantes por las direcciones de estas sociedades con sus respectivos suplentes y cuatro representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes, designados por y entre los representantes de los trabajadores que forman parte de la mesa de negociación en el momento de la firma del Convenio.

10.3 Las funciones interpretativas las llevará a cabo la comisión únicamente a petición de la representación de cualquiera de las dos partes firmantes, por lo que la parte consultante habrá de dirigir inexcusablemente por escrito a la otra, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva en su caso la reunión del Comité, que deberá resolver en el plazo de cuarenta y cinco días hábiles. Los acuerdos de la comisión, interpretativos de este convenio, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

10.4 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión de la Comisión Paritaria a efectos de ofrecer su mediación, interpretación del convenio o arbitraje, con carácter previo a la que se realice ante cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional con jurisdicción para decidir sobre el conflicto. Los promotores del conflicto colectivo deberán, en todo caso, remitir por escrito a la otra parte firmante el detalle de la controversia suscitada. Intentado sin efecto el obligado trámite ante la Comisión o transcurridos quince días hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente.

10.5 Los acuerdos de esta Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría simple de sus miembros. Ambas partes acuerdan dar a esta cláusula el carácter de normativa a los efectos del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Facultades de Organización.

11.1 La organización del trabajo, es facultad y responsabilidad de la Dirección de las Empresas firmantes del mismo, quienes lo llevarán a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, de dirección y control del trabajo, e impartiendo las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes. Ésta podrá determinar, modificar o suprimir los trabajos, adoptar nuevos métodos, establecer puestos de trabajo y ordenar estos a las necesidades de las Empresas en todo momento.

Son facultades exclusivas de la Dirección, entre otras, las siguientes:

La determinación y exigencia de los rendimientos mínimos.

La adjudicación de tareas y la elección de medios de trabajo.

La fijación de normas y procedimientos que garanticen la calidad y eficiencia del servicio prestado a los Clientes, determinando la forma de prestación del trabajo.

El establecimiento de planes de formación, el desarrollo e impartición de los cursos.

El establecimiento de los puestos de trabajo necesarios en cada momento y la fijación de los requisitos necesarios para la provisión de los mismos.

Con la organización del trabajo se pretende alcanzar un nivel adecuado de productividad optimizando el desempeño de las personas y la utilización de los recursos. Ambas partes, empresa y trabajadores asumen el compromiso de colaborar para este fin.

11.2 Todo el personal de BVESA, BVSAF, BVQI e IPMBV vendrá obligado a cumplir con los procedimientos tanto de organización y funcionamiento interno como los que regulan las actividades y servicios a prestar a

clientes, y en particular a emitir puntualmente los informes que documentan estos servicios.

Para ello la empresa proporcionará a los trabajadores los medios técnicos y materiales necesarios, y realizará una distribución de la carga de trabajo que permita llevarlo a cabo.

11.3 Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios técnicos y atención al cliente, el empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser educado y correcto en el trato y cuidar su aspecto visible.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 12. Familias profesionales.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se encuadran en distintas familias profesiones en función de los puestos de trabajo que ocupan.

Las familias profesionales son grupos de posiciones/puestos de trabajo con contribuciones de tipo similar al negocio y que representan un espacio natural aunque no exclusivo para el desarrollo profesional.

Este modo de organización permite dar mayor visibilidad a las posibilidades de desarrollo profesional y tener una perspectiva única independientemente de la localización geográfica o societaria de cada puesto de trabajo.

Atendiendo a lo anterior, se identifican cuatro familias profesionales principales en BV:

Operaciones: A las personas cuyas posiciones están incluidas en esta familia genéricamente les concierne la responsabilidad sobre la ejecución de los proyectos en Clientes, en todos los servicios que ofrece Bureau Veritas. Por tanto son posiciones, generalmente con un perfil técnico, que pueden desarrollar sus funciones tanto en las instalaciones de los Clientes como en las oficinas de la empresa, desarrollando trabajos que acaban siendo facturados.

Desarrollo de negocio: Son posiciones cuya responsabilidad primaria es asegurar los ingresos mediante el posicionamiento de BV en los mercados, interactuando con clientes y coordinando distintos recursos / medios en los procesos de venta.

Técnicos: La responsabilidad básica de las personas cuyos puestos de trabajo se encuadran en esta familia es la del aseguramiento de la conformidad mediante la aplicación y adaptación y comunicación de la normativa. Establecen los procedimientos a seguir, y supervisan su cumplimiento. Evalúan la calidad de los servicios prestados a los Clientes. Con carácter general los puestos que se encuadran en esta familia están dentro de los centros técnicos y dan apoyo técnico a la ejecución de los proyectos y en la preparación de ofertas.

Apoyo al negocio/Support: Son posiciones cuya responsabilidad básica es la de ofrecer distintos servicios de valor añadido a la organización mediante la excelencia profesional, y cuya actividad con carácter general no tiene que ver con los servicios que se ofrecen a los Clientes. Se encuadran entre otros los puestos de los departamentos de recursos Humanos, Financiero, posiciones de apoyo administrativo, etc.

Artículo 13. Grupos profesionales.

13.1 Criterios de clasificación.-Los trabajadores serán asignados a los distintos grupos Profesionales en función de la valoración que se haga del puesto de trabajo que ocupan, y que vendrá marcada por los siguientes criterios:

Autonomía: Entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica y supervisión ejercida sobre el puesto en el desempeño de las funciones del mismo y, más concretamente, en la capacidad para la toma de decisiones.

Conocimientos: Concebida como el conjunto de conocimientos básicos requeridos para poder cumplir la prestación laboral pactada, y puede comprender, entre otros, la Titulación Académica oficial requerida para desempeñar la función, la formación continua recibida y la experiencia profesional acumulada.

Iniciativa: Se refiere al mayor o menor número de directrices, procedimientos, pautas o normas que la persona debe seguir para ejecutar las funciones encomendadas al puesto.

Responsabilidad e impacto en el negocio: Entendida como el grado de influencia de las decisiones que se pueda tomar sobre los resultados económicos, y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Mando: Es la facultad de supervisión, ordenación y coordinación que tiene el puesto así como la de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce el mando. Es mayor cuanto más alto es el número de personas sobre las que se ejerce dicha supervisión.

Complejidad: Entendida como la mayor o menor dificultad que entraña desarrollar las funciones encomendadas al puesto, en la que inciden los cinco factores anteriores.

13.2 Descripción de los grupos.-Atendiendo a los seis criterios anteriores, se establecen nueve (9) grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

Están encuadrados en este grupo las posiciones con una dependencia total de las directrices que reciben, con una autonomía muy limitada y un nivel de responsabilidad muy bajo medido como el impacto económico que sus decisiones tienen. Sus tareas son mayoritariamente repetitivas y no requieren una cualificación particular para su desempeño.

Corresponden a este Grupo Profesional 1 entre otros, los puestos de Recepcionista/Telefonista y Auxiliar de Laboratorio.

Grupo profesional 2:

Están encuadrados en este grupo las posiciones que impliquen tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas y con instrucciones específicas. Generalmente requieren escasa formación o conocimientos básicos en algún área en concreto y pueden necesitar un pequeño período de adaptación y aprendizaje.

Corresponden a este Grupo Profesional 2 entre otros, los puestos de Administrativo 1 y de Inspector CDG/ITD/CPD. 1

Grupo profesional 3:

A este grupo profesional corresponden los puestos de trabajo cuyas tareas requieren un alto grado de supervisión, pero que requieren algunos conocimientos profesionales específicos o ciertas habilidades de gestión. Se trata, con carácter general de conocimientos que pueden haber sido adquiridos tanto en el desempeño de trabajos anteriores o bien escolares sin titulación o Técnicos de FP. Tienen cierto grado de autonomía en la ejecución de sus funciones, que vienen no obstante muy determinadas a través de directrices marcadas por los superiores.

Se encuadran en este grupo profesional, a título orientativo y entre otros, los puestos de Inspector CDG/ITD/CPD 1; Especialista laboratorio; Técnico Industria 1; Técnico Agro 1; Asistente. Comercial sin experiencia; y Administrativo 1.

Grupo profesional 4:

En este grupo profesional están encuadrados los puestos de trabajo que en general realizan tareas de ejecución con autonomía, y que exigen habitualmente algo de iniciativa aunque requieren el seguimiento de procedimientos y políticas claramente establecidos y definidos. Son tareas en general con un grado de complejidad bajo pero en las que se precisa algo de razonamiento por parte de los trabajadores y las decisiones que se puedan tomar son supervisadas y en todo caso tienen un alcance limitado entendido como el impacto que puedan tener en el desarrollo del negocio. También se encuadran en este grupo las funciones de perfil administrativo que requieren cierta experiencia en BV por el grado de conocimiento de los procesos de negocio de la casa.

A título enunciativo se encuadran entre otras, las siguientes funciones: Inspector de Obra 1, Inspector de Instalaciones 1, Geólogo, Inspector de Industria 1, Inspector Agro 1, Técnico de Formación 1, Técnico SCS 1, Scheduler 1, Inspector CDG/ITD/CPD 2, Asistente Comercial, Comercial BD 1, Técnico de Marketing 1 y Técnicos de DAF 1, DRH 1 y DIS 1, Administrativo 2 y Asistente de Departamento 1.

Grupo profesional 5:

En este grupo profesional están encuadrados los puestos de trabajo que en general requieren la realización de tareas con cierta responsabilidad y con un grado de complejidad medio. Además suelen requerir interrelación con otras personas y clientes. Siguen instrucciones precisas que vienen recogidas en los Manuales y Procedimientos internos de la Compañía. Para algunas familias profesionales se incluyen BD, Técnicos DAF1, DRH, DIS; se incluyen los mismos puestos que en grupo profesional 4, siendo la diferencia el grado de autonomía adquirido por la experiencia recogida con anterioridad en el puesto de trabajo.

Para la mayoría de los puestos recogidos en este grupo profesional se requiere una titulación de grado medio y ciertos años de experiencia en el desempeño de funciones similares a las recogidas en el grupo profesional 4.

A título enunciativo se encuadran entre otras, las siguientes funciones: Inspector de Obra 1, Inspector de Instalaciones 1, Geólogo 1, revisor de Proyectos 1, Técnico CTC 1, Coordinador SYS 1, Inspector de Industria 1, Técnico EAC 1, Inspector Agro 2, Técnico de Formación 1, Técnico SCS 1, Scheduler 1, Auditor 1, Comercial BD 1, Técnico de Marketing 1, y Técnicos de DAF, DRH y DIS y Asistente de Departamento 1.

Grupo profesional 6:

Corresponden a este grupo los puestos de trabajo que requieren un grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad medio, realizan en general tareas técnicas más complejas y para las que se requieren conocimientos específicos y en general una titulación media o superior que en ocasiones puede ser complementada por una experiencia previa profunda. Siguen procedimientos y sistemas de trabajo establecidos y aunque no requieren una supervisión diaria, en general tienen objetivos específicos marcados tanto de producción como de plazos y calidad de los trabajos. No tienen responsabilidad ni mando sobre el trabajo de otras personas, aunque se pueden relacionar con otros en el desarrollo de proyectos.

A título enunciativo se encuadran entre otras, las siguientes funciones: Inspector de Obra 2, Inspector de Instalaciones 2, Geólogo 2, revisor de Proyectos 1, Técnico CTC 1, Coordinador SYS 1, Inspector de Industria 2, Técnico EAC 1, Inspector Agro 2, Técnico de Formación 2, Técnico SCS 2, Scheduler 2, Auditor 1, Inspector Naval 1, Comercial BD 2, Técnico de Marketing 2, y Técnicos de DAF 2, DRH 2 y DIS 2 y Técnico de Organización y Asistente de Departamento 2.

Grupo profesional 7:

En este grupo profesional están encuadrados los puestos de trabajo que en general son el desarrollo natural de las funciones descritas en el Grupo 6, y con el tiempo, el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad es mayor, la complejidad de los proyectos es superior y por tanto a estas personas se les asignan proyectos de mayor dificultad en clientes más grandes. Normalmente, no ejercitan supervisión sobre el trabajo de otras personas y no tienen mando sobre equipos. Los requerimientos de formación son iguales a los del grupo 6 complementados con un mayor número de años de experiencia en el desempeño de las funciones.

A título enunciativo se encuadran entre otras, las siguientes funciones: Inspector de Obra 2, Inspector de Instalaciones 2, Geólogo 2, revisor de Proyectos 2, Técnico CTC 2, Coordinador SYS 2, Inspector de Industria 2, Técnico EAC 2, Técnico de Formación 2, Técnico SCS 2, Auditor 2, Scheduler 2, Inspector Naval 2, Comercial BD 2, Técnico de Marketing 2, y Técnicos de DAF 2, DRH 2 y DIS 2 y Técnico de Organización y Asistente de Departamento 2.

Grupo profesional 8:

Pueden ser funciones que impliquen la responsabilidad de de ordenar, coordinar y/o ejecutar tareas heterogéneas de producción, administración, comercialización, o bien dentro de la familia de operaciones funciones con un alto contenido técnico, con autonomía media y bajo directrices y políticas que no delimitan totalmente la forma de actuar en funciones de auditoría, control de calidad, control de procesos industriales, etc.

Corresponden a este grupo profesional los puestos de trabajo que incluyen tareas del mayor grado de complejidad y por tanto pueden conllevar cierta especialización.

Se requiere una Titulación Superior o media o, excepcionalmente y para posiciones en que no sea requisito indispensable, unos conocimientos y experiencia demostrables adquiridos a lo largo de los años de carrera profesional. Aunque normalmente no desarrollen funciones de mando sobre otras personas o de gestión, por delegación de su superior jerárquico podrán coordinar el trabajo o tareas de otras personas. También pueden desempeñar funciones de Project Manager para determinados proyectos.

Tienen capacidad para tomar decisiones con impacto económico.

El desempeño de estas funciones conlleva un alto grado de autonomía, iniciativa y complejidad.

En este grupo profesional están encuadrados los puestos de trabajo que en general son el desarrollo natural de las funciones descritas en el Grupo 7, y con el tiempo, el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad es mayor, la complejidad de los proyectos es superior y por tanto a estas personas se les asignan proyectos de mayor dificultad en clientes más grandes. Normalmente, no ejercitan supervisión sobre el trabajo de otras personas y no tienen mando sobre equipos. Los requerimientos de formación son iguales al los del grupo 7 complementados con un mayor número de años de experiencia en el desempeño de las funciones.

A título enunciativo se encuadran entre otras, las siguientes funciones: revisor de Proyectos 2, Técnico CTC 2, Coordinador SYS 2, Técnico EAC 2, Auditor 2, Inspector Naval 3, Comercial BD 3, Técnico de Marketing 3, y Técnicos de DAF 3, DRH 3 y DIS 3.

Grupo Profesional 9:

Se encuadran en el grupo profesional 9 puestos de trabajo en general similares a los del grupo 8 pero a los que se asigna, por su experiencia profesional y valía demostrada, los trabajos y proyectos más complejos. Este grupo es el desarrollo natural de las personas que se encuadran en el grupo 8.

A título enunciativo se encuadran entre otras, las siguientes funciones: revisor de Proyectos 2, Técnico CTC 2, Coordinador SYS 2, Técnico EAC 2,

Auditor 2, Inspector Naval 3, Comercial BD 3, Técnico de Marketing 3, Técnicos de DAF 3, DRH 3 y DIS 3 y Responsable de Calidad.

13.3 Asignación de puestos de trabajo a grupos profesionales.—La asignación de los puestos de trabajo actuales a los distintos grupos profesionales descritos se refleja en el cuadro que se incluye como anexo «Cuadro clasificación profesional» del presente Convenio.

En las nuevas incorporaciones la asignación de la categoría es responsabilidad de la Dirección de Recursos Humanos para lo cual contará siempre con la propuesta del Manager correspondiente que lo reflejará en la Solicitud de Incorporación de Personas (SIP).

Artículo 14. *Definición de puestos.*

Ordenanza/Recepcionista.—Las funciones son las siguientes:

Recogida, transporte y entrega de correspondencia y paquetería dentro y fuera de la empresa.

Preparación de correspondencia y paquetes para su envío al exterior.

Fotocopias.

Transporte y colocación en los archivos de cajas con documentos.

Pequeñas mudanzas dentro de la empresa.

Identificación, registro y anuncio de visitas.

Inspección de las dependencias del centro de trabajo para la localización de posibles desperfectos.

Guarda, control y distribución del material consumible de oficinas.

Recepción de llamadas y en general las operaciones relativas a la centralita telefónica y las comunicaciones.

Control de los ficheros telefónicos, con la finalidad de conseguir una buena comunicación en el centro y con el exterior.

Cualquier otra función subalterna que haya que efectuar.

Técnico de formación.—Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, garantiza la ejecución de las actividades encomendadas en el marco de un proyecto para un cliente externo, asegurando el cumplimiento de los compromisos contractuales expresados en la oferta de BV o en el contrato existente, con los niveles de calidad exigidos y conforme a la planificación prevista.

Sus funciones son la promoción, diseño, planificación y prestación de servicios de consultoría y/o formación, en todas las etapas de estas actividades, a saber:

Identificación de necesidades de clientes y asesoramiento sobre productos/servicios BV.

Elaboración y seguimiento de ofertas según los procedimientos y políticas de precios definidas.

Planificación de intervenciones.

Ejecución de las consultorías, incluidos los diagnósticos de la situación de partida y la elaboración de procedimientos para el cliente.

Impartición de las formaciones.

Supervisión y capacitación—según su nivel competencial—de otros profesionales.

Elaboración de los informes correspondientes según procedimientos internos.

Aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte.

Y todas aquellas otras funciones de consultoría y formación que, relacionadas con el puesto y el negocio de BV, le encomiende su superior.

Auditor.—Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, garantiza la ejecución de las actividades encomendadas en el marco de un proyecto para un cliente externo, asegurando el cumplimiento de los compromisos contractuales expresados en la oferta de BV o en el contrato existente, con los niveles de calidad exigidos y conforme a la planificación prevista.

Sus funciones son la promoción, diseño, planificación y prestación de servicios de auditoría, en todas las etapas de estas actividades, a saber:

Identificación de las necesidades de clientes y asesoramiento sobre las auditorías a realizar.

Elaboración y seguimiento de ofertas según los procedimientos y políticas de precios definidas.

Planificación de intervenciones.

Ejecución de las auditorías de acuerdo a la norma de referencia correspondiente llevando a cabo la revisión documental previa, las reuniones con los clientes, y las entrevistas personales y comprobaciones documentales y personales que se precisen.

Ofrecer información al cliente de las no-conformidades y aceptar y verificar las posibles acciones correctivas.

Evaluar el cumplimiento del sistema del cliente.

Elaboración del informe final para y proponer o desaconsejar la certificación o el mantenimiento de la misma.

Supervisión y capacitación—según su nivel competencial, de otros auditores.

Aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte.

Y todas aquellas otras funciones de auditoría que, relacionadas con el puesto y el negocio de BV, le encomiende su superior.

Inspector CDG/CPD/ITD/AGRO.—Técnico en general no titulado que inspecciona o verifica los materiales y productos de todo tipo, incluidos bienes de consumo y productos agroalimentarios con ocasión de la fabricación, la carga o la distribución comercial para comprobar su cantidad, de acuerdo con los documentos de embarque y especialmente del parking list, o de calidad, de acuerdo con los estándares y procedimientos de inspección y muestreo previamente fijados, asegurando para ambos tipos de inspecciones el cumplimiento con las exigencias acordadas con el cliente, y la elaboración posterior de los informes que correspondan. Y todas aquellas otras funciones que, relacionadas con el puesto y el negocio de BV, le encomiende su superior.

Inspector Industria/Instalaciones/Inspector obra ctc/Geólogo.—Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, garantiza la ejecución de las actividades encomendadas en el marco de un proyecto para un cliente externo, asegurando el cumplimiento de los compromisos contractuales expresados en la oferta de BV o en el contrato existente, con los niveles de calidad exigidos y conforme a la planificación prevista.

Sus funciones son la promoción, diseño, planificación y prestación de servicios de inspección, en todas las etapas de estas actividades, a saber:

Identificación de necesidades de clientes y asesoramiento sobre productos/servicios BV.

Elaboración y seguimiento de ofertas según los procedimientos y las políticas de precios definidas.

Planificación de intervenciones con total autonomía e iniciativa.

Revisión de proyectos de instalaciones industriales (inspector de industria), instalaciones (inspector de instalaciones) y estudios geotécnicos (geólogo).

Inspección de equipos e instalaciones industriales, tanto en régimen voluntario como los sometidos a régimen reglamentario (inspector de industria), ejecución y pruebas de instalaciones en edificación y obra civil (inspector de instalaciones), ejecución de obras de edificación y obra civil (inspector de obra CTC) y diseño y dirección de estudios geológicos (geólogo).

Actividades de project management, patologías, auditoría de diligencia, estudios acústicos, eficiencia energética, etc (inspectores de obra CTC y de instalaciones).

Coordinación de Seguridad y Salud en obras de Construcción (inspector obra CTC).

Supervisión y capacitación —según su nivel competencial funcional—de otros inspectores.

Elaboración de los informes correspondientes según procedimientos internos.

Aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte.

Así como todas aquellas funciones similares que le asigne su superior.

Técnico IDD.—Colabora y ayuda en la ejecución de las tareas del inspector del Industria o en trabajos afines donde no sea necesaria la titulación requerida del inspector de industria para la ejecución de los trabajos.

Técnico EAC.—Técnico titulado de grado medio o superior que realiza los controles iniciales que se establecen en la Ley 3/98 en el ámbito regional de Cataluña en función de las tipologías de acreditación: industrial, comercial, servicios, gestión de residuos, recreativo y espectáculos. Realiza también las verificaciones ambientales para la adecuación de las actividades a la ley 3/98. Y todas aquellas otras funciones que, relacionadas con el puesto y el negocio de BV, le encomiende su superior.

Auxiliar laboratorio/Especialista laboratorio.—Técnico generalmente no titulado que realiza la recogida y evaluación de muestras en laboratorio asegurando el cumplimiento de los protocolos de evaluación correspondiente, inspección de instalaciones de gas, vigilancia de trabajos y materiales en obra y almacenes, labores auxiliares de topografía y delineación, inspección de mercancías, aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte, así como todas aquellas funciones equivalentes que le asigne su superior.

Inspector naval.—Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, garantiza la ejecución de las revisiones de planos y/o las inspecciones reglamentarias o estatutarias, para las que esté previamente calificado, con los niveles de calidad exigidos y conforme a la planificación prevista.

Elabora los informes que correspondan según los procedimientos internos y aporta los datos a los sistemas corporativos de información y reporte, así como todas aquellas funciones equivalentes que le asigne su superior.

Revisor de proyectos.–Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, garantiza la ejecución de las actividades encomendadas en el marco de un proyecto para un cliente externo, asegurando el cumplimiento de los compromisos contractuales expresados en la oferta de BV o en el contrato existente, con los niveles de calidad exigidos y conforme a la planificación prevista.

Sus funciones son la promoción, diseño, planificación y prestación de servicios de revisión de proyectos de urbanización, obra civil y edificación, en todas las etapas de estas actividades, a saber: planos topográficos, replanteos, cimentaciones, estructuras, cerramientos, obras complementarias, mediciones, certificaciones etc.

Coordinador de seguridad y salud.–Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, desarrolla las funciones previstas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 de 24 de octubre por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y cuantas sean consecuencia o extensión de las anteriores disposiciones por haberse acordado específicamente con el cliente.

Centro técnico CTC/IDD.–Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, diseña y ejecuta los trabajos internos que son necesarios para la actividad de Construcción o Industria y que no estén recogidos en la descripción de los Puestos hasta aquí efectuada.

Administrativo.–Desarrolla cuantas funciones de soporte administrativo requiera el buen funcionamiento de un departamento, oficina o unidad, tales como:

- Atención básica al público en general y a clientes en particular.
- Manejo de aplicaciones corporativas, aportando datos y obteniendo la información que ofrecen.
- Tratamiento de textos, presentaciones, bases de datos y hojas de cálculo.
- Planificación de agendas internas y de servicios a clientes.
- Elaboración de facturas.
- Archivo y registro de información/documentación.
- Tramitación de compras de materiales y servicios.
- Organización logística de viajes y reuniones.
- Capacitación –según su nivel competencial– de otros asistentes.
- Liquidación y cálculos de nóminas.
- Operaciones auxiliares de contabilidad o de soporte de las mismas.
- Gestión de cobros.
- Y todas aquellas otras funciones similares de soporte que le encomiende su superior.

Scheduler.–Coordina y planifica la producción de una unidad de negocio, departamento, oficina o actividad, siendo requerida o no una titulación, dependiendo de la complejidad de las tareas desempeñadas.

Dep. Assistant.–Desarrolla y coordina funciones administrativas, de organización y soporte necesarias para la ejecución de trabajos por delegación de un integrante del comité ejecutivo.

Técnicos de soporte (DAF, DRH, DIS, PEXC)/Técnicos CER/Técnico de marketing.–Titulado de grado medio o superior que según su nivel de competencia profesional y/o de conocimientos adquiridos mediante experiencia o formación complementaria, garantiza la ejecución de las actividades encomendadas en el marco de la organización interna con los niveles de calidad exigidos y conforme a la planificación prevista.

Sus funciones son las siguientes:

- Análisis de mercados y elaboración de estrategias y acciones de marketing y de comunicación externa.
- Evaluación y desarrollo de las competencias de las personas y de sus niveles de motivación e integración.
- Gestión de las relaciones laborales.
- Asesoramiento y control económico-financiero.
- Análisis-programación y soporte informático y de comunicaciones.
- Planificación, gestión y evaluación del sistema de calidad interno.
- Análisis de riesgos laborales y optimización de la salud laboral interna.
- Asesoramiento y actuación legal en materias mercantiles, civiles, administrativas y laborales.
- Supervisión y capacitación –según su nivel competencial– de otros técnicos de soporte.
- Aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte.
- Así como todas aquellas otras funciones de soporte especializado que le encomiende su superior.

Asistente comercial.–Su función es realizar llamadas telefónicas para concertar entrevistas comerciales u otros fines relacionadas con la venta directa. También reciben llamadas en relación con servicios previamente ofertados por cualquier medio, así como todas aquellas funciones equivalentes que le asigne su superior.

Siguen métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas y argumentarios establecidos.

Business Developer.–Sus funciones son las siguientes:

- Comercialización de los productos y servicios de la compañía.
- Análisis de su mercado potencial de referencia y clientes del ámbito.
- Promoción de los servicios y productos de la compañía ejecutando las acciones comerciales establecidas, incluidas las visitas a los clientes.
- Elaboración y seguimiento de ofertas según los procedimientos de Legal & Risk Management y políticas de precios definidas.
- Supervisión y capacitación –según su nivel competencial– de otros comerciales.
- Aportación de datos a los sistemas corporativos de información y reporte.
- Y todas aquellas funciones comerciales que le encomiende su superior.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

En aras de promover el desarrollo profesional dentro de la empresa, la movilidad funcional entre puestos de un mismo Grupo Profesional, no tendrá otras limitaciones que las de los requerimientos específicos de formación, titulación y/o acreditación que determinados puestos de trabajo puedan requerir. Cumpliéndose estos requerimientos o bien en el caso de no existir los mismos, la empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de funciones distintas a las habituales.

Artículo 16. *Desempeño de funciones de un grupo profesional superior.*

La empresa podrá requerir, por necesidades del negocio, la realización de funciones de superior grupo profesional siempre y cuando la persona requerida cumpla con los requisitos específicos de formación, titulación y/o acreditación para el desempeño de esas funciones.

Si la realización de funciones de superior grupo profesional se mantuviese por un período continuado de 6 meses, el trabajador quedará automáticamente adscrito al grupo profesional superior.

Artículo 17. *Desempeño de funciones de un grupo profesional inferior.*

En base a la facultad que tiene la empresa de adecuar su propia estructura, optimizar sus recursos y distribuir sus medios personales y materiales de la mejor forma, siempre que dicha decisión tenga como fin obtener una mejor presencia en los mercados en los que debe de actuar, Bureau Veritas, respetando los requisitos del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá asignar a cualquier trabajador las funciones de un grupo profesional menor, dentro de la misma o distinta Familia, al que viniera estando asignado. La empresa mantendrá las condiciones salariales que viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 18. *Promoción profesional.*

A los efectos de este Convenio, se entiende por promoción profesional la que se produce cuando un trabajador pasa a ocupar un puesto de trabajo distinto del suyo actual, y que corresponde a un grupo profesional superior.

A meros efectos aclaratorios, y como ejemplo, se dará una situación de promoción profesional cuando un Inspector de Industria 1 –grupos profesionales 4 ó 5– pase a ser Inspector de Industria 2 –grupo profesional 6–; pero no cuando un Inspector de Industria 1 encuadrado en el grupo profesional 4, pase al grupo Profesional 5 pero no cambia de puesto de trabajo, es decir, sigue siendo Inspector de Industria 1.

En relación con lo descrito en el párrafo anterior, la empresa promocionará cada año un número igual o superior al 5% del total de empleados que existan en cada grupo profesional a fecha 01 de Enero de cada año, aplicando el porcentaje correspondiente en función de la población de cada una de las familias profesionales.

Para ello, la empresa publicará el número de vacantes internas necesarias, que cubiertas mediante promoción interna siempre y cuando los trabajadores que presenten sus candidaturas cumplan con los requisitos específicos de titulación.

Artículo 19. *Desarrollo a grupo profesional superior por antigüedad.*

Los trabajadores podrán pasar de un grupo profesional a otro superior dentro de un mismo puesto de trabajo y familia profesional por años de antigüedad. Los requisitos mínimos de antigüedad para el cambio de grupo profesional serán los siguientes:

Del grupo 2 al grupo 3 y del 3 al 4 serán necesarios tres años de antigüedad en el puesto

Del grupo 4 al grupo 5 y del 5 al 6 serán necesarios cuatro años de antigüedad en el puesto.

Del grupo 6 al grupo 7 serán necesarios 5 años de antigüedad en el puesto.

CAPÍTULO IV

Ingresos, período de prueba, contratación, formación, dirección actividad laboral y ceses voluntarios

Artículo 20. *Ingresos.*

Es facultad exclusiva de BVESA, IPMBV, BVSAF y BVQI, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como establecer las capacitaciones y competencias que se van a tener en cuenta en el proceso de evaluación de candidatos.

La dirección de la empresa designará libremente las personas que han de ocupar todos los puestos de trabajo, tanto si son de nueva creación como para cubrir vacantes que no se amorticen.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna de BVESA, IPM BVSAF, BVSAF y BVQIE.

En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

- a) Anuncio pública de las vacantes.
- b) Todos los trabajadores afectados por este convenio podrán solicitar cualquier vacante que se produzca de igual o superior categoría.
- c) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.
- d) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los aspirantes de la empresa frente a los ajenos a ella, y entre aquellos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante.
- e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmando la designación en el caso de cobertura de grupos profesionales 8 y 9 a los seis meses, de los grupos profesionales 4 a 7 en tres meses y de los grupos profesionales de 1 a 3 en un mes, salvo que de este periodo de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

Cuando se produjera la movilidad de trabajadores entre BVESA, BVSAF y BVQI e IPMBV, se mantendrán los derechos y obligaciones que hubiera tenido en su antigua sociedad.

Artículo 21 *Periodo de prueba en el ingreso.*

21.1 Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de un mes. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. La resolución del contrato durante el periodo de prueba no dará derecho a indemnización alguna.

21.2 Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin derecho a indemnización alguna.

21.3 Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestado en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

21.4 Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 22. *Contratación laboral.*

22.1 BVESA, BVSAF, BVQI e IPMBV podrán realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, fomento de la contratación indefinida, etc., manifestando su intención de servirse de profesionales sólo en aquellos casos en que ya sea por la especialidad que se necesita, la carga de

trabajo prevista o la situación geográfica donde se produce, no justifica la contratación laboral y se hará por el tiempo indispensable

22.2 El régimen jurídico aplicable a la contratación será el establecido en la legislación general vigente, con las particularidades que se enuncian a continuación:

Contratos de prácticas: Con objeto de fomentar esta modalidad de contratación, y a fin de coadyuvar a la capacitación profesional de los nuevos titulados, se fijará para el primer año de contrato, como retribución mínima para la jornada completa, la correspondiente al 75% del salario que establece este convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Para el segundo año de permanencia en la empresa, los trabajadores afectados percibirán el 90 % del salario de convenio.

Contrato de obra o servicio determinado: Al amparo de lo previsto en el art 15.1.a) del ET se podrán utilizar estos contratos para cubrir todos aquellos trabajos que aunque directamente relacionado con la actividad de la empresa tengan sustantividad propia, estén suficientemente diferenciadas por el volumen adicional de trabajo que representan y es previsible que tengan una duración limitada.

A título enunciativo y no limitativo se identifican a continuación las áreas de trabajo que se podrían cubrir con contratos de esta naturaleza:

1. Inspecciones de embarque para el comercio internacional.
2. Promoción y desarrollo comercial de los nuevos productos de Bureau Veritas.
3. Otros servicios prestados por las empresas firmantes de este Convenio que tengan una duración determinada por contrato con el cliente y que sean referenciados en el contrato con el trabajador.

Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: En cuanto a su duración las partes se someten a lo establecido en el Convenio Nacional de Ingenierías en aplicación del artículo 8 de este Convenio.

Artículo 23. *Formación interna.*

23.1 Por Formación Interna se entiende todas aquellas acciones formativas, de organización interna o externa, con asistencia de personal de plantilla cuyo contenido supone la actualización o desarrollo de alguna o todas las competencias, actuales o previstas, necesarias para el desempeño del puesto de trabajo en BV.

A estos efectos, se acreditará la realización de las acciones formativas mediante la expedición del correspondiente certificado de asistencia, aptitud o diploma.

En el supuesto de que las acciones de Formación Interna se desarrollen en un horario distinto del laboral habitual, se redistribuirá el horario semanal con objeto de compensar las horas realizadas en ese horario. Si esto no fuese posible por necesidades del proceso productivo, dichas horas tendría la consideración de horas extra.

23.2 BV elaborará anualmente un Plan General de Formación y Desarrollo bajo los principios necesidad, universalidad y calidad de las acciones formativas, que contemplará la planificación y presupuesto de las distintas acciones.

Determinados aspectos del Plan de Formación y Desarrollo, y los cursos que en su caso correspondan, serán de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejan. La falta de asistencia sin justificación a los cursos será considerada como infracción disciplinaria

En todo caso, los trabajadores que hayan recibido formación tendrán la obligación de aplicarla para mejorar la realización de su trabajo.

23.3 Cuando el coste de las acciones formativas externas incluidos los gastos, supongan una inversión individual superior a los 2.000 euros/año, BV podrá establecer la firma de un pacto de permanencia, de cuyo incumplimiento en un plazo inferior a dos años se derivaría una indemnización a la empresa por parte del trabajador del 75 % de la inversión ejecutada, si abandona la empresa durante el primer año y del 50 % si la abandona en el transcurso del segundo año, en ambos casos contados a partir de la finalización de la acción formativa

23.4 El desarrollo y seguimiento de lo previsto en el presente artículo se llevará a cabo por una Comisión de Formación, de la cual formará parte tres representantes de los trabajadores designado por la Comisión Paritaria.

23.5 Las acciones de formación profesional en BV se regirán por lo dispuesto en este artículo y en los procedimientos internos de desarrollo.

Artículo 24. *Dirección y control de la actividad laboral.*

24.1 El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección de la empresa manifestada a través su jefe directo.

24.2 En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colabora-

ción en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

24.3 BVESA, BVESAF, BVQI e IPMBV podrán adoptar las medidas que estimen más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta en su caso, la capacidad real de los trabajadores disminuidos.

Artículo 25. *Ceses voluntarios.*

25.1 El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de un treinta días naturales a la fecha de la baja para el personal técnico y de quince días naturales para el resto del personal.

25.2 El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

25.3 La Empresa se obliga a preavisar con quince días de antelación la extinción de los contratos temporales de duración superior a un año y con siete días para los de duración superior a seis meses. En caso de incumplimiento el trabajador tendrá derecho a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 26. *Jornada anual.*

Los trabajadores afectados por este convenio, tendrán una jornada laboral anual de 1.750 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 27. *Distribución de la jornada diaria.*

Con carácter general, la jornada media diaria durante los meses de julio y agosto será de 7 horas –jornada reducida de verano– por día resultando en un promedio semanal de 35 horas.

Durante los meses de septiembre a junio, ambos incluidos, la jornada media diaria será de 8 horas y 15 minutos, distribuyéndose la misma semanalmente de forma que los Viernes la jornada media sea de 7 horas; resultando en un promedio semanal de 40 horas.

Artículo 28. *Festivos.*

Con carácter general, en materia de festivos se seguirá el Calendario Laboral oficial de cada Comunidad Autónoma.

Los festivos que por razones de calendario caigan en sábado, se disfrutarán otro día laborable que será decidido por el responsable de cada oficina de acuerdo con la representación legal del centro si hubiera.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todas personas adscritas a este Convenio disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones al año, ampliándose a 1 día más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad en la empresa; hasta un máximo de 25 días de vacaciones al año.

Las personas que cumplan cinco años de antigüedad entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de cada año, podrán disfrutar del día adicional de vacaciones el mismo año en que cumplan los cinco años en la empresa. Los que lo hagan entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, lo podrán hacer a partir del año siguiente.

La misma norma aplicará cuando se cumplan 10 años de antigüedad.

Las vacaciones se podrán fraccionar, siempre teniendo en cuenta las necesidades productivas de la empresa, hasta en tres períodos distintos a lo largo del año.

El período vacacional deberá ser disfrutado entre el 1 de enero del año en curso y el 15 de enero del año siguiente.

Los días reconocidos de vacaciones pendientes de liquidar de años anteriores, se disfrutarán y por tanto serán regularizados entre los años 2007 y 2008.

Igualmente se disfrutará de un día más de vacaciones al año –puente empresa– que coincidirá con un día laborable que caiga entre un festivo

y un fin de semana. El responsable de cada centro de trabajo dispondrá cada año de las fechas disponibles para el disfrute de este día adicional, distribuyéndose la plantilla proporcionalmente para no interrumpir el proceso productivo. Dicho día –puente empresa– sólo podrá ser disfrutado por las personas que tengan una antigüedad de más de seis meses en la empresa.

Además de los días de vacaciones anuales anteriormente descritos se establecen como no laborables los días 24 de diciembre, 31 de diciembre y las tardes a partir de las 15 h. de los días 5 de enero y el día anterior al comienzo de vacaciones de Semana Santa.

Si durante el período de disfrute vacacional, el trabajador sufriera algún accidente o enfermedad, las vacaciones quedarán interrumpidas, siempre que medie la baja de Seguridad Social y que se justifique la comunicación de la misma en un plazo de 72 horas. En este caso, el trabajador afectado deberá de solicitar nuevamente el disfrute de las vacaciones una vez reincorporado a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, para el funcionamiento, control y seguimiento de las vacaciones se estará a lo regulado en los procedimientos internos de la Organización.

Artículo 30. *Horas Extraordinarias, y prolongación de jornada.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, como forma de potenciar el empleo y favorecer la conciliación de la vida personal y laboral.

Dada la especificidad del proceso productivo de las empresas de BV, y la necesidad de dar el mejor servicio al Cliente como forma de asegurar el futuro de la Compañía, en ocasiones se hará necesario prolongar la jornada diaria normal para no dejar trabajos inacabados y/o adaptarse al horario de trabajo de nuestros Clientes. Estas horas de prolongación de jornada serán compensadas por tiempo libre en igual proporción, durante los seis meses siguientes a su realización.

Artículo 31. *Distribución de jornada semanal distinta de la habitual.*

Para aquellos trabajos que tuvieran que realizarse en horario distinto al habitual, y se conociera con una antelación suficiente, se procederá a replanificar la distribución de la jornada semanal de tal forma que no se excedan el número de horas de promedio a programar recogidas en el artículo 27 de este Convenio para no sufrir modificaciones en la planificación semanal, ésta se adaptará a la jornada semanal acordada.

Igualmente existirá una obligación de realizar horas extraordinarias cuando haya una necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes que en caso de no realizarse produjeran graves perjuicios a las empresas firmantes de este convenio.

Artículo 32. *Descanso semanal.*

En cualquier caso los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos.

Artículo 33. *Licencias retribuidas.*

33.1 Serán las siguientes:

16 días naturales en caso de matrimonio.

Tres días naturales seguidos por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia retribuida podrá ejercitarse en días alternos siempre que lo sea antes de transcurridos 15 días del hecho causante y con la aprobación del superior inmediato. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 200 kilómetros desde su centro de trabajo, la licencia será de cuatro días. A tenor de lo establecido en los arts. 915 y ss. del CC, se consideran parientes en primer grado a los padres, hijos y cónyuge y, de segundo, a los abuelos, nietos y hermanos.

Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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.

El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título oficial o profesional, siendo necesaria la justificación documental de la asistencia al examen.

33.2 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples. La mujer, a criterio suyo, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y ser sustituido por su disfrute acumulado en 15 días naturales de permiso retribuido a continuación del permiso de maternidad.

33.3 En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al trabajo.

33.4 La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

33.5 El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 8 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados. En el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple este período se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión por paternidad, que corresponde en exclusiva al padre es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad. La suspensión del contrato podrá disfrutarse a jornada parcial, como mínimo un 50 %.

33.6 Las referencias de los epígrafes anteriores de este artículo y se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

34.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un discapacitado físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrá reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, con el límite de que resulte compatible con el mantenimiento de la función que el trabajador viniese realizando en el momento de la

baja. El trabajador, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 35. *Excedencias.*

Excedencia forzosa.—Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos provinciales, autonómicos o estatales de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a solicitar una excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, el derecho preferente quedará referido a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Excedencia por ejercicio de funciones sindicales.—Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Permisos sin sueldo.—Se facilitarán siempre que lo permita la carga de trabajo, permisos sin sueldo por un período mínimo de un mes y máximo de tres meses siempre que haya transcurrido un plazo de más de dos años desde la finalización del permiso anterior. Las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de trabajadores:

1. Centros de 1 a 20 trabajadores: 1 trabajador.
2. Centros de 21 a 50 trabajadores: 2 trabajadores.
3. Centros de más de 50 trabajadores: 3 trabajadores.

CAPÍTULO VI

Política retributiva y social

Política retributiva

Artículo 36. *Retribución de carácter salarial y retribución de carácter no salarial.*

Las percepciones económicas de los trabajadores afectados por este convenio, estarán constituidas por retribuciones de carácter sala-

rial y no salarial cuyas características y naturaleza se describen seguidamente y cuyo vencimiento podrá ser superior al mes.

1) Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como trabajo.

2) No tendrán consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de sus actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones que abone la empresa como consecuencia de pacto individual, percepciones por traslados, suspensiones, ceses y despidos. Igualmente tendrán las consideración de percepciones extrasalariales los capitales asegurados derivados de pólizas de vida y/o accidente, las indemnizaciones por jubilación y cualquier otro que no retribuya el trabajo efectivo, aunque se justifique su abono dentro del recibo de salario. No tendrán carácter consolidable ni absorbible estas cantidades percibidas.

Artículo 37. Estructura Salarial.

La estructura salarial del personal afectado por el presente Convenio está integrada por los conceptos retributivos siguientes:

Salario bruto anual.—Está formado por los siguientes conceptos salariales:

1. Salario mínimo garantizado: Es el mínimo establecido marcado por las tablas salariales pactadas en este Convenio para cada grupo profesional. Será incrementado anualmente en el porcentaje que se pacte. Los valores pactados para 2007 aparecen en la Tabla Salarial que se incluye en el artículo 41 de este Convenio.

2. Complemento personal: Mejora voluntaria con carácter «ad personam» sobre el salario establecido para el Grupo Profesional que le corresponda. De carácter compensable y absorbible y revalorizable conforme al art. 43.

Los dos conceptos salariales anteriores, salario mínimo garantizado y complemento personal, forman sumados el salario bruto anual. Este salario bruto anual tiene carácter de consolidado y no podrá ser reducido en su cómputo total salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la empresa, o en los supuestos de reducción de jornada.

El salario bruto anual vendrá a compensar cuantos complementos genéricos se viniesen aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, y en concreto a los Complementos de Antigüedad, de Transporte, de Asistencia y plus Convenio, entre otros.

Se abonarán en 14 pagas a lo largo del año, las doce mensuales y las dos extraordinarias de los meses de junio y diciembre.

Complementos de función o puesto.—Son complementos de función o puesto aquellos que vienen a compensar el desempeño de una determinada función o responsabilidad. Son de carácter no absorbible. El nombramiento de las personas que desempeñarán esas funciones será de responsabilidad exclusiva de la Compañía. Las personas que ocupen estas funciones percibirán dichos Complementos únicamente mientras dure el desempeño de las mismas. Por tanto si dejasen de prestar dichas funciones, dejarían de percibir estos Complementos, no siendo por tanto consolidables.

Se abonarán a mes vencido distribuyéndose en 12 pagas.

1. Complemento de responsabilidad: Lo percibirán aquellas personas que hayan sido nombradas por las Direcciones Técnicas correspondientes para el desempeño de la Dirección Técnica de determinado producto o servicio.

2. Complemento de Coordinación de Seguridad y salud.—Lo percibirán aquellas personas que desempeñen funciones de Coordinación de Seguridad y Salud en distintas obras de los clientes. En función del porcentaje de tiempo que dediquen al desempeño de esta función, que es compaginable con otras, percibirán el complemento en un 100 %, en un 75 %, en un 50 % o en un 25 %.

Las cantidades a abonar por estos dos Complementos aparecen en el cuadro de Tablas Salariales incluido en el artículo 41.

Compensación por realización de horas extraordinarias.—En los casos en que no se pueda compensar la realización de Horas Extraordinarias por tiempo libre equivalente, las Horas Extraordinarias se

compensarán económicamente por el valor del 150 % sobre el valor mínimo/hora del grupo profesional correspondiente, como aparece en las tablas salariales.

Otros complementos o tipos de Compensación.—Vienen a compensar la realización de trabajos en determinados horarios que no corresponden al que, con carácter general marca la distribución de jornada normal.

Estos complementos se liquidarán a mes vencido y no son consolidables.

Compensación por realización de trabajos en horarios nocturnos.—Se entiende por horario de trabajo nocturno el que se realiza entre las 22,00 h. y las 06,00 h.

Todas las horas trabajadas dentro de dicho horario se abonarán con un 20 % de prima sobre el valor mínimo/hora del grupo profesional correspondiente marcado en las tablas salariales.

Compensación por realización de trabajos en festivos, sábados y/o domingos.—En el supuesto de que, por la naturaleza de la actividad del Grupo Bureau Veritas, hubiese que realizar trabajos durante sábados, Domingos y Festivos, las horas trabajadas en esos días se compensarán con una prima extra que corresponderá, por cada hora trabajada, al 50 % sobre el valor de la hora marcada en las tablas salariales de su grupo profesional.

Este complemento no tiene carácter consolidable y se percibirá por el número de horas que se hubieran trabajado efectivamente durante estos días.

Compensación por realización de trabajos nocturnos en festivos, sábados y/o domingos.—Se entiende por horario de trabajo Nocturno el que se realiza entre las 22,00 h. y las 06,00 h.

Todas las horas trabajadas dentro de dicho horario se abonarán con un 20 % de prima sobre el valor resultante definido en el punto anterior y marcado en las tablas salariales.

Artículo 38. Incentivos.

Las empresas firmantes de este Convenio podrán asignar de forma individualizada y durante el periodo de tiempo que se establezca, incentivos económicos, relacionados con el sobrecumplimiento de determinados objetivos previamente fijados.

Estos incentivos nunca tendrán carácter de consolidables, quedando su establecimiento, destinatarios y cuantía, a la total discreción de las empresas firmantes del convenio.

Artículo 39. Pago del salario.

El pago del salario se efectuará por meses naturales y por los medios establecidos y se hará efectivo el último día del mes.

Se entregará a cada trabajador un duplicado del recibo de salarios en el que se hará constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente y las retenciones que se practiquen.

El pago de las dos pagas extraordinarias se realizará el día 20 de los meses de junio y diciembre.

Artículo 40. Anticipos.

El trabajador podrá solicitar de la compañía un anticipo sobre su salario hasta un valor de dos mensualidades de su Salario Bruto anual. Se procederá a la devolución de dicho anticipo durante los siguientes 12 meses a contar desde el abono del anticipo correspondiente.

Sólo podrán solicitar un anticipo aquellas personas que hayan permanecido más de un año en la compañía en el momento de solicitud del mismo.

Se podrá volver a solicitar un anticipo pasado un año desde la liquidación del anticipo anterior.

Caso de que una persona cause baja en la compañía y tenga un anticipo pendiente de liquidar total o parcialmente, la empresa procederá a retener del finiquito el valor de la deuda pendiente.

Artículo 41. Tablas salariales.

Para el 2007, los valores de los Salarios de Tabla a los que se hace referencia en los artículos anteriores y con el carácter de mínimos garantizados en las condiciones que establece dichos artículos, son los que se indican seguidamente:

Niveles	Salario mínimo garantizado — Euros	Valor hora — Euros	Complemento Coordinación Seg. y Salud — Euros	Complemento responsabilidad — Euros	Hora nocturna 22,00 h. a 06,00 h. — Euros	Horas sábados, domingos y festivos — Euros	Horas nocturnas en sábados, domingos y festivos — Euros
9	30.290,00	17,31	4.543,50	3.029,00	3,46	8,65	10,39
8	27.156,00	15,52	4.073,40	2.715,60	3,10	7,76	9,31

Niveles	Salario mínimo garantizado - Euros	Valor hora - Euros	Complemento Coordinación Seg. y Salud - Euros	Complemento responsabilidad - Euros	Hora nocturna 22,00 h. a 06,00 h. - Euros	Horas sábados, domingos y festivos - Euros	Horas nocturnas en sábados, domingos y festivos - Euros
7	24.545,00	14,03	3.681,75	2.454,50	2,81	7,01	8,42
6	22.456,00	12,83	3.368,40	2.245,60	2,57	6,42	7,70
5	19.845,00	11,34	2.976,75		2,27	5,67	6,80
4	17.756,00	10,15			2,03	5,07	6,09
3	15.667,00	8,95			1,79	4,48	5,37
2	13.578,00	7,76			1,55	3,88	4,66
1	11.489,00	6,57			1,31	3,28	3,94

Artículo 42. Incrementos sobre las tablas de salario mínimo garantizado para los años 2007 y 2008.

Para el año 2008, es decir, el periodo que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese año, el salario mínimo garantizado de cada nivel se incrementará en un porcentaje resultante del IPC Real del 2007.

Para el año 2009, es decir, el periodo que media entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de ese año, el salario mínimo garantizado de cada nivel se incrementará en un porcentaje resultante del IPC Real del 2008 más un porcentaje del 0,5 %.

Artículo 43. Cálculo del incremento salarial anual individual.

Con independencia del incremento general que se pacte sobre el salario mínimo garantizado, el incremento salarial en porcentaje que la empresa disponga para cada empleado para el año 2007 se aplicará sobre el salario bruto anual.

Este incremento salarial anual individual no podrá ser inferior al IPC Real del 2006 menos el 0,25 % para el 90 % de la plantilla.

Para el año 2008 y 2009 la política a aplicar con respecto al incremento salarial anual individual mínimo garantizado será objeto de discusión por parte de la comisión paritaria que al efecto se habrá de reunir respectivamente en Noviembre del 2007 y noviembre de 2008, con el compromiso de llegar un acuerdo antes del 15 de diciembre.

Artículo 44. Salidas, viajes y dietas.

44.1 Como condición y requisito indispensable para el desarrollo de los trabajos en las empresas firmantes de este Convenio y dada la peculiaridad de los mismos se establece la obligatoriedad de que todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo en el que esté aplantillado efectúe los desplazamientos que para ello sean precisos.

44.2 Como política general de la empresa se utilizará siempre que se pueda para los desplazamientos de media y larga distancia el transporte público, en clase turista o equivalente.

44.3 El personal que utilice el vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa recibirá una compensación económica en función de los kilómetros recorridos de la siguiente cuantía:

0,27 € por kilómetro para los primeros 1.500 km recorridos en cada mes natural.

0,19 € por kilómetro para los que excedan de los citados 1.500 km.

El abono se le hará mensualmente mediante una liquidación de gastos de la forma siguiente:

a) 0,19 euros por todos los kilómetros recorridos en el comprobante de liquidación mensual de gastos (formato: C40).

b) 0,08 euros/km, con el límite de 1.500 kilómetros por mes natural que se abonará en nómina con la retención IRPF correspondiente a la base de cotización individual que en cada caso corresponda. Para liquidar este concepto se utilizará un formato C40 indicando en observaciones «para abonar en nómina». La inclusión en nómina no supone que este pago a ningún efecto sea considerado concepto salarial, teniendo siempre la consideración de compensación por gasto.

44.4 El personal con vehículo de renting percibirá una compensación para gastos de combustible a razón de 0,08 euros el kilómetro que se abonará mensualmente mediante una liquidación de gastos.

44.5 Los gastos de manutención y alojamiento que originen esto desplazamientos se compensarán por la empresa de la forma siguiente: Cuando la distancia sea tal que no permita pernoctar en el propio domicilio.

El trabajador podrá optar entre:

Abono del alojamiento y manutención, mediante la presentación de justificantes más 8,00 euros por día en concepto de gastos de bolsillo.

Abono de alojamiento contra presentación de justificante más 35 euros diarios de dieta por los conceptos de manutención y gastos de bolsillo.

Cuando la distancia sea tal que permita pernoctar en el propio domicilio el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de comida y cena contra presentación de justificantes

En todos los casos se tendrán en cuenta las siguientes puntualizaciones:

La dieta de 35 € por día sólo es aplicable para desplazamientos de hasta 30 días. Para desplazamientos de duración superior, las condiciones económicas del desplazamiento se establecerán caso por caso según las circunstancias.

El coste individual de las comidas de trabajo no sobrepasará los 12 € por persona. En casos excepcionales y justificados como pueden ser las comidas con clientes, la empresa abonará los costes reales aunque superen este máximo, previa aprobación del inmediato superior del trabajador y la presentación de los correspondientes justificantes.

Salvo casos excepcionales y justificados el alojamiento se efectuará en hoteles reservados por el servicio de viajes de la empresa. En cualquier otro caso habrán de utilizarse hoteles de tres estrellas.

Para el cómputo de las dietas se asignará una dieta por cada periodo de veinticuatro horas que el trabajador permanece fuera de su residencia, contando desde el momento que inicia el viaje hasta el momento en que concluye al regreso. Cuando la duración del desplazamiento no sea múltiplo de veinticuatro horas, se generará el derecho a media dieta a partir de que este exceso sobrepase las doce horas.

Se generará también el derecho a la dieta entera siempre que pernocte fuera, aunque no llegue a las 24 horas.

Para el segundo y tercer año de vigencia de este Convenio:

Las compensaciones por desplazamiento en vehículo propio o de renting previstas respectivamente en los apartados 44.3 y 44.4 de este artículo se actualizarán al alza o a la baja en función de la variación de los precios de los combustibles del respectivo año natural anterior.

Las compensaciones establecidas en el apartado 44.5 se actualizarán en función de la variación del IPC real del respectivo año natural anterior.

El trabajador podrá disponer de un adelanto mensual de dinero en la cuantía estimada de los gastos que se le vayan a irrogar en el correspondiente mes conforme al procedimiento interno establecido.

Artículo 45. Compensación por traslado individual de centro de trabajo.

Dada la índole de los trabajos prestados por las empresas firmantes de este Convenio que ejercen sus actividades en todo el territorio español, la empresa podrá trasladar de centro de trabajo a cualquier trabajador, en cualquier momento o a cualquier lugar, siempre que existan razones objetivas que lo justifiquen.

Este traslado de centro de trabajo, si es promovida por la empresa y siempre y cuando implique cambio de domicilio para el trabajador, se regulará por lo establecido en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores con las particularidades siguientes:

La empresa cubrirá los costes derivados del desplazamiento del trabajador y de sus familiares; así como de sus pertenencias.

La empresa ofrecerá una compensación económica equivalente a cuatro mensualidades de salario mínimo garantizado del grupo profesional del trabajador afectado. Caso de que el trabajador causase baja voluntaria en la Compañía en el periodo de tiempo de 2 años a contar desde la fecha efectiva de traslado, la empresa quedará autorizada a descontar del finiquito la parte proporcional de la cantidad abonada por este concepto por el tiempo pendiente hasta cumplir los mencionados dos años.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días hábiles.

En este supuesto, la empresa no podrá trasladar nuevamente a un trabajador hasta no haber transcurrido un plazo de 6 años desde la fecha del último traslado.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado y previa aceptación de la empresa, el trabajador no tendrá derecho a compensación por los gastos que origine el cambio.

Si el traslado se realiza de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

Si excepcionalmente el traslado se realizase al extranjero, las correspondientes compensaciones serán pactadas de forma individualizada en función del país de destino.

Los traslados de centro de trabajo derivados de cierre de centro de trabajo no están incluidos en el ámbito de este artículo.

Política Social

Artículo 46. Seguros Colectivos de Vida y Accidente.

Las empresas del Grupo Bureau Veritas en España concertarán una póliza colectiva para todos los empleados con las siguientes coberturas:

Fallecimiento o invalidez absoluta para todo trabajo; una anualidad del Salario Bruto Anual.

Si el fallecimiento o la invalidez permanente derivan de un accidente, el trabajador percibirá otra anualidad del Salario Bruto Anual.

Como cualquier otra póliza de seguro de similares características, ciertas situaciones muy específicas están excluidas de cobertura. La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los detalles de las pólizas contratadas.

Artículo 47. Complemento salarial por accidente laboral.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará hasta el cien por cien de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la mutua de accidentes, desde el primer día de baja según refleje el parte de accidente correspondiente.

Artículo 48. Complemento por enfermedad común. (incapacidad temporal).

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente laboral, B.V.E, B.V.SAF, B.V.Q.I e IPMBV vendrán obligadas al pago de una cantidad complementaria que será la mayor de las dos opciones siguientes:

La cantidad necesaria para que su retribución alcance el el 100 % de la base reguladora que ha servido para el cálculo de la prestación de la Seguridad Social.

La cantidad necesaria para que su retribución alcance el 85% del salario bruto mensual de la persona.

Este derecho se aplicará con los siguientes criterios:

Se tendrá derecho a partir del cuarto día, contado desde que se inició el proceso de baja.

Dicho proceso deberá ser ininterrumpido y por la misma enfermedad.

Para los períodos de tiempo de ILT correspondientes a los tres primeros días de baja, la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora o el 85 % del salario bruto mensual, sólo en los siete primeros días, en los cuales el trabajador se encuentre en esta situación a lo largo del año natural.

A fin de que este derecho esté plenamente justificado, el empresario, a través de su Servicio de Prevención, podrá requerir al trabajador en situación de baja médica a que se someta a revisión médica por parte del facultativo de dicho Servicio de Prevención o de la Mutua. La negativa del trabajador a someterse a esta revisión determinará la no percepción de la prestación a cargo de la empresa.

Artículo 49. Ausencias por motivos de salud.

Todas las personas que se ausenten del trabajo por un período de tiempo de uno, dos o tres días consecutivos y no justifiquen dicha ausencia con el Parte Oficial de Baja, deberán presentar a la empresa un documento acreditativo de haber realizado visita médica con recomendación de guardar reposo por el período de tiempo en que se haya ausentado. Deberán presentar el justificante el mismo día en que se reincorporen al trabajo después de la ausencia.

Presentado el documento acreditativo requerido por la empresa procederá a cubrir el 100 % del salario bruto mensual hasta un máximo de ocurrencia de 7 días, de este tipo de ausencias.

En caso de no presentar dicho justificante o de hacerlo en plazo distinto al marcado en el párrafo anterior, la empresa procederá al descuento del salario correspondiente a los días en que el empleado se haya ausentado. Esto con independencia de que la Empresa pueda tomar las medidas disciplinarias correspondientes por tratarse de una ausencia injustificada.

Artículo 50. Jubilación Anticipada y Jubilación ordinaria a los 65 años.

1. Los trabajadores podrán optar por adelantar la edad de jubilación a los sesenta y cuatro años, para lo cual las empresas firmantes del presente Convenio realizarán los contratos de sustitución por adelanto de la edad de jubilación que legalmente sean precisos, siempre que el trabajador lo solicite, y haya acuerdo previo entre empresa y trabajador.

2. Para fomentar la estabilidad en el empleo, la incentivación de transformaciones de contratos temporales en Indefinidos, el sostenimiento del empleo y la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otras medidas que se dirijan a favorecer la calidad del empleo se ha decidido conforme a la Ley 14/2005, de 1 de julio, que se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, fijada en la normativa de la Seguridad Social a la edad de 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la Legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación en su modalidad contributiva.

3. Las medidas acordadas en este convenio como medidas de fomento al empleo en el supuesto de jubilación obligatoria serán las siguientes en el plazo de seis meses:

a) La empresa deberá contratar los servicios de un trabajador en cualquier centro de trabajo y/o compañía firmante.

b) Convertir en indefinido el contrato temporal de un trabajador contratado ya en la empresa.

No obstante, lo definido anteriormente ambas partes pactan que si los resultados de las compañías no alcanzasen los objetivos económicos marcados para cada año, sólo sería de aplicación el punto «a».

Artículo 51. Seguro de responsabilidad civil profesional.

Las empresas firmantes de este Convenio asumen el compromiso de mantener asegurada la responsabilidad civil profesional de su personal en condiciones iguales o superiores a las actualmente existentes en cuanto coberturas y cantidades aseguradas.

Artículo 52. Cuotas de colegiación.

Las empresas firmantes de este convenio asumen el compromiso de satisfacer las cuotas de colegiación profesional de aquellos trabajadores que en su trabajo ejerzan actividades para las que sea necesario acreditar ante las Administraciones incluida la de Justicia, la citada colegiación.

Artículo 53. No discriminación por razón de género, raza, creencia religiosa, origen y/o edad.

Los firmantes del presente Convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen, por sí solas, a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido.

Principio de igualdad.—Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a velar por la no discriminación por razón alguna en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto al personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Principio de igualdad retributiva.—La prestación de un trabajo de igual valor conllevará el mismo salario, sin discriminación alguna por razón de género, raza, creencia religiosa, origen y/o edad.

CAPÍTULO VII

Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores

Artículo 54. Competencias, Derechos, Garantías y obligaciones de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán atribuidas las funciones, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Estatuto de los Trabajadores y demás

disposiciones de carácter general vigentes en cada momento, sin perjuicio de lo que se establece en este convenio.

Crédito horario.—En cuanto al disfrute del crédito de horas sindicales retribuidas, la representación de los trabajadores —miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal— podrán acumular las horas mensuales en un único representante, hasta un máximo del 60 % del total de las horas mensuales acumuladas del resto de los representantes de los trabajadores de un mismo centro de trabajo, a costa de la renuncia voluntaria a las mismas.

Para poder realizar la acumulación de horas, será necesario, previamente a la acumulación, indicar la persona o personas en las que va a recaer dicha acumulación, según el formato que se decida al efecto.

El escrito de comunicación deberá ir firmado por los delegados que renuncian a sus horas y por los que se benefician de dicha acumulación.

Asimismo, los representantes de los trabajadores se obligan a preavisar con 48 horas de antelación a la Empresa a través de sus superiores, con objeto de no impactar en la planificación del proceso productivo.

Secciones sindicales.—Las Secciones sindicales que legalmente se puedan constituir o ya existan en el momento de la firma de este Convenio, podrán nominar los Delegados sindicales que en derecho les correspondan. Un único representante sindical podrá acumular las horas de otros Delegados sindicales hasta un máximo de 60 % del total de las horas mensuales acumuladas de una misma sección sindical.

Se acuerda un máximo de 2 personas por sección sindical, siempre y cuando el sindicato tenga suficiente representatividad conforme a LOLS-Ley 11/85, de 2 de agosto, BOE del 8/8/85

Reuniones.—La empresa financiará los costes de transporte para la celebración de tres reuniones al año, convocadas por la representación social. Estas reuniones tendrán un aforo limitado con un máximo de 14 participantes, teniendo una duración de un día por cada una de ellas. A estas reuniones podrán asistir los delegados sindicales, previa notificación a la empresa.

Sigilo profesional.—Los representantes de los trabajadores se obligan a mantener sigilo profesional en todo lo referente a información que sea entregada por la Empresa y en especial de aquella que sea calificada por esta como sensible, tanto durante el tiempo en que ejerzan la representación como una vez cumplido su mandato. El uso inapropiado de dicha información podrá ser considerado como hecho sancionable en función del perjuicio que para la empresa pudiera ocasionar.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Principios ordenadores.*

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 56. *Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, e intencionalidad, en leves, graves o muy graves.

Artículo 57. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un mes con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada o anticipando el horario de salida.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

No comunicar con la antelación previa debida la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

Falta de aseo y limpieza personal, incluida la pulcritud en la indumentaria, así como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la empresa.

Descuidos en la conservación de los instrumentos, equipos o vehículos que la empresa pone a disposición del trabajador tanto para su protección personal como para la ejecución de los trabajos.

La falta de diligencia o de corrección en el trato con los clientes cuando no se perjudique la imagen de la empresa.

Discusiones con compañeros, clientes o proveedores que repercutan en la buena marcha del servicio que presta la sociedad. Si tal discusión produjera escándalo notorio, el hecho podrá ser considerado como falta grave o muy grave.

Faltar al respeto de forma leve a subordinados, compañeros y jefes.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio, siempre que esto pueda originar algún tipo de conflicto o de perjuicio para la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios de datos personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los de confirmación de baja dentro del plazo de tres días a partir de la fecha de expedición.

La no cumplimentación dentro en los plazos establecidos de los partes de tiempo y gastos.

Utilización abusiva del teléfono para usos particulares.

La utilización abusiva del correo electrónico para uso privado.

Incumplir ocasionalmente los procedimientos de la empresa que debidamente documentados hayan sido puestos a disposición del trabajador. Si este incumplimiento fuese reiterado y hubiese sido debidamente advertido la falta podría calificarse de grave.

Artículo 58. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada o de anticipación en el horario de salida.

Faltar dos días al trabajo sin causa justificada durante un periodo de treinta días.

Abandonar el puesto de trabajo aunque se por breve periodo de tiempo sin causa justificada.

Si como consecuencia del abandono se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa, el cliente o fuese causa de accidente a sus compañeros o a terceros, podría ser considerada la falta como muy grave.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene en el trabajo. Si implicasen quebrantamiento manifiesto de la disciplina o de la desobediencia se derivase perjuicio notorio para la empresa, averías a instalaciones, máquinas u otros bienes de la empresa, o comportasen riesgo para las personas, podrán ser consideradas como faltas muy graves. Se exceptúan los casos en que las ordenes produzcan con abuso de autoridad o infracción manifiesta y deliberada de preceptos legales.

La negativa del trabajador a asistir a las formaciones teórico prácticas a que se le convoque.

Falta de aseo y limpieza personal que pueda afectar al proceso de prestación del servicio al cliente, siempre que previamente hubiera mediado la advertencia de la empresa.

La manipulación, uso indebido o deterioro por falta del cuidado necesario de los instrumentos, equipos o vehículos que la empresa que la empresa pone a disposición del trabajador tanto para su protección personal como para la ejecución de los trabajos.

No comunicar a la empresa los desperfectos o anomalías derivadas de los útiles, herramientas, equipos, materiales, vehículos o locales a su cargo, cuando de ello se derive un perjuicio para la empresa.

La falta de diligencia o de corrección en el trato con los clientes cuando se perjudique la imagen de la empresa.

La negligencia o desidia en el trabajo incluida el no prestar la debida atención, cuando afecte a la buena marcha del mismo o se derive perjuicio para la empresa.

Las imprudencias durante el trabajo. Si estas imprudencias originasen riesgos de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligros de avería para las instalaciones, podrán ser consideradas como muy graves.

El quebrantamiento o la violación de correspondencia o de otros documentos de obligada reserva cuando no se produzca grave perjuicio para la empresa.

Revelar los planes de organización o de estrategia de la empresa a personas ajenas a la misma.

Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta u otro medio de control que pueda existir.

Suplantar activa o pasivamente la personalidad de otro trabajador en cualquier otra circunstancia.

La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y siempre que haya sido objeto de sanción. Este precepto no es aplicable a la reincidencia en las faltas de puntualidad que tienen su tratamiento específico.

Entregarse a juegos y distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo normal de la actividad laboral.

No adoptar las medidas de prevención y protección para el trabajo, incluida la utilización de los equipos de protección individual facilitados, establecidas en la normativa vigente, las normas internas de la empresa o las de las empresas clientes.

Si este incumplimiento fuera reiterado y hubiera sido debidamente advertido la calificación sería de muy grave.

El engaño y la anotación fraudulenta en los partes de tiempos y gastos de kilómetros, comidas, alojamientos y dietas que no se correspondan con la realidad para obtener beneficio económico.

La utilización de software o programas informáticos no autorizados por la empresa.

La introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por los administradores de los sistemas informáticos.

Ejecutar deficientemente los trabajos encomendados, con conocimiento de este hecho, y de ello se derive perjuicio para la empresa, al cliente o a terceros.

Artículo 59. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

La negativa injustificada a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.

La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar serios desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa o de sus clientes.

Los malos tratos de palabra o de obra o faltar de forma grave al respeto y consideración de los superiores, familiares de estos, compañeros de trabajo, proveedores y clientes.

El abuso de autoridad por parte de los jefes: El que lo sufra pondrá el hecho en conocimiento inmediato de la dirección de la empresa para que se instruya el oportuno expediente.

La emisión con malicia o negligencia inexcusable de informes erróneos.

Causar accidentes graves por negligencia a compañeros o a terceros.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que se produce esta infracción cuando encontrándose de baja el trabajador por cualquier causa, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

El quebrantamiento o la violación de correspondencia o de otros documentos de obligada reserva cuando se produzca grave perjuicio para la empresa.

Proporcionar a terceros información confidencial de la empresa o de clientes, a la que se haya tenido acceso en razón del trabajo, con perjuicio respectivo de la empresa o del cliente.

El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o en el IRPF.

Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes a haberse producido la primera.

La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo.

El hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o fuera de ella, durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los Tribunales de justicia por delito de robo, hurto, estafa, malversación o cualquier

otro delito cometido fuera de la empresa que motive desconfianza hacia el autor del delito.

La negativa a someterse a la vigilancia de la salud cuando este examen resulte obligatorio en la evaluación de riesgos reglamentariamente efectuada.

Ofrecer información falsa o no ajustada a la verdad en los informes facilitados a superiores o clientes en relación con los servicios prestados dentro de la actividad laboral.

El acoso moral y el abuso de autoridad por parte de responsables o trabajadores hacia sus propios compañeros, otros trabajadores o clientes.

Artículo 60. *Sanciones y prescripción y cancelación de faltas.*

60.1 Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve: amonestación escrita, en caso de reiteración se procederá a suspensión de empleo y sueldo de dos días

b) Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce a un mes y despido disciplinario.

60.2 La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los setenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

60.3 Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

60.4 Toda sanción por falta muy grave, será comunicada a los representantes de los trabajadores del centro donde se ubique el trabajador.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 61. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la seguridad de los trabajadores y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, y por ello, llaman muy especialmente la atención de los destinatarios de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecida por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus trabajadores de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

Delegados de Prevención.—De conformidad con lo previsto en los artículos 35 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán: Delegados de Prevención en todos los centros de trabajo en los que existan Delegados de Personal y Comités de Seguridad y Salud en aquellos centros que cuente con 50 o más trabajadores. En los centros en que no existan representantes legales del personal, los trabajadores podrán elegir directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores.

Comité Intercentros de Seguridad y Salud.—Se acuerda constituir un Comité Intercentros de Seguridad y Salud en el Trabajo, que queda integrado por cuatro representantes de cada una de las dos partes firmantes del presente Convenio, y que serán designados, una vez éste entre en vigor, por las respectivas partes firmantes. De entre ellos, se designará, por cada parte, un Copresidente del Comité. Los miembros de este Comité Intercentros deberán ser Delegados de Prevención.

El reglamento de funcionamiento de este Comité tendrá el mismo contenido que el del Comité Paritario previsto en el art. 9 de este Convenio, con las modificaciones precisas en cuanto a denominaciones y miembros que lo integran.

Las funciones del Comité Intercentros de Prevención de Riesgos Laborales serán las de estudio, propuesta y ejecución, en su caso, de las acciones en materia de prevención de riesgos, que sean comunes a todos los centros de trabajo de las empresas firmantes de éste.

Exámenes médicos.—La Empresa ofrecerá anualmente a toda la plantilla un Reconocimiento Médico cuyo protocolo médico estará supedi-

tado siempre a los riesgos específicos de cada actividad y puesto de trabajo.

Dicho Reconocimiento Médico será de carácter voluntario para el trabajador, salvo en los casos en los que sea cuestión imprescindible para mantener una acreditación y/o requisito indispensable para el desarrollo del servicio al cliente, en cuyo caso el trabajador no se podrá negar a la realización del mismo. La empresa publicará en el primer trimestre del año un listado de puestos donde el empleado estará obligado a pasar este reconocimiento médico.

Disposición transitoria única. *Asignación de puestos de trabajos a los distintos grupos profesionales.*

Las sociedades firmantes de este convenio asumen el compromiso de asignar a todo el personal conforme a la familia, grupo y puesto que le corresponda en aplicación de las previsiones del capítulo III del mismo, durante los dos meses siguientes a la fecha de su entrada en vigor.

Quedará por tanto suprimido y sin efecto a partir de dicha entrada en vigor, el sistema de clasificación que hasta ese momento ha existido.

La adaptación del sistema antiguo al recogido en este convenio, será siguiendo los cuadros de homologación indicados en esta cláusula, definidos en base a la experiencia y los años trabajados en Bureau Veritas desempeñando funciones del puesto en cual es asignado.

Puestos	Nivel profesional	Experiencia	
Auxiliares de laboratorio	1	Experiencia en BV inferior a 6 años.	
Ordenanza	1		
Recepcionista	1		
Administrativo 1	2	Experiencia en BV inferior a 4 años.	
Inspector CDG/TTD/CPD 1	2		
Técnico Industria	3		
Asistente Comercial	3		
Departamento asisstant 1	4		
Técnico SCS 1	4		
Dep. Asisstant 1	5	Experiencia en BV entre 4 y 6 años.	
Técnico SCS 1	5		
Asistente Comercial	4		
Técnico de Industria 1	4		
Administrativo 1	3		
Inspector CDG/TTD/CPD 1	3		
Administrativo 2	4		Experiencia en BV entre 6 y 15 años.
Inspector CDG/TTD/CPD 2	4		
Dep. Assistant 2	6		
Técnico SCS 2	6		
Especialista de laboratorio	3		
Inspector Agro 2	5		
Scheduler 2	6		
Inspector Obra 2	6		
Geólogo 2	6		
Insp. Instalaciones 2	6		
Ins. Industria 2	6		
Téc. Formación 2	6		
BD 2	6		
Técnico Marketing 2	6		
Técnico Soporte 2	6		
Coord. SYS 2	7		
Revisor de proyectos 2	7		
Téc. EAC 2	7		
Auditor 2	7		
Técnico CTC/IDD 2	7		
Insp. Naval 2	8		

Puestos	Nivel profesional	Experiencia
Inspector Agro 1	3	Experiencia en BV inferior a 3 años.
Scheduler 1	4	
Insp. Obra 1	4	
Geólogo 1	4	
Insp. Instalaciones 1	4	
Insp. Industria 1	4	
Téc. Formación 1	4	
BD 1	4	
Técnico Marketing 1	4	
Técnico Soporte 1	4	
Coord. SYS 1	5	
Revisor de Proyectos 1	5	
Téc. EAC 1	5	
Auditor	5	
Técnico CTE/IDD 1	5	
Insp. Naval 1	6	
Inspector Agro 1	4	Experiencia en BV entre 3 y 6 años.
Scheduler 1	5	
Insp. Obra 1	5	
Geólogo 1	5	
Insp. Instalaciones	5	
Insp. Industria 1	5	
Téc. Formación 1	5	
BD 1	5	
Técnico Marketing 1	5	
Técnico Soporte 1	5	
Coord. SYS 1	6	
Revisor de Proyectos 1	6	
Téc. EAC 1	6	
Auditor 1	6	
Técnico CTC/IDD 1	6	
Insp. Naval 1	7	Experiencia superior a 15 años.
Administrativo 2	5	
Inspector CDG/TTD/CPD	5	
Dep. Assistant 2	7	
Técnicos SCS 2	7	
Inspector Agro 2	6	
Scheduler 2	7	
Insp. Obra 2	7	
Geólogo 2	7	
Insp. Instalaciones 2	7	
Insp. Industria 2	7	
Téc. Formación 2	7	
BD 2	7	
Técnico Marketing 2	7	
Técnico Soporte 2	7	
Coord. SYS 2	8 y 9	
Revisor de Peoyectos 2	8 y 9	
Téc. EAC 2	8 y 9	
Auditor 2	8 y 9	
Técnico CTC/IDD 2	8 y 9	
Insp. Naval 2	9	

No obstante, estas asignaciones podrán ser modificadas por el responsable directo que estime que el trabajador deba de ser calificado en un puesto o nivel superior al evaluar la carrera profesional de éste.

Las categorías que resulten se comunicarán por escrito a los interesados, quienes contarán con un plazo de quince días para formular por escrito su reclamación a la Comisión Paritaria en caso de desacuerdo. Estas serán resueltas en el plazo de dos meses por la Comisión Paritaria.

