

| Edad | Contribución empresarial extraordinaria, expresada en un pago único, resultado de aplicar el porcentaje reseñado a continuación sobre el salario bruto mensual (salario bruto anual dividido entre 12), adicional a la aportación anual corriente del 0,8% del salario bruto anual |
|------|--|
| 50   | 24,75  |
| 51   | 34,15  |
| 52   | 43,67  |
| 53   | 53,33  |
| 54   | 63,09  |
| 55   | 73,01  |
| 56   | 82,88  |
| 57   | 92,93  |
| 58   | 103,15   |
| 59   | 113,54   |
| 60   | 124,13   |
| 61   | 134,90   |
| 62   | 145,87   |
| 63   | 157,07   |
| 64   | 167,17   |

Estas cuantías se abonarán de una sola vez, coincidiendo con la primera contribución ordinaria al Plan de Pensiones para cada uno de estos trabajadores. No obstante, con carácter excepcional y sólo en el supuesto de que se establezca de manera expresa en el Anexo correspondiente a cada una de las empresas integradas en el Plan de Pensiones, esta cuantía podrá ser periodificada en un máximo de tres pagos, con la correspondiente actualización financiera, con los siguientes criterios:

Los pagos anuales por contribuciones empresariales extraordinarias correspondientes a cada trabajador no excederán de media mensualidad, excepto en el tercer pago o cuando el trabajador se vaya a jubilar en cuyo caso se aportará la totalidad del compromiso pendiente. Por ello, cuando corresponde efectuar más de un pago anual por este concepto, los primeros pagos serán del 50% de una mensualidad, entendida como un salario bruto anual dividido entre 12, siendo la secuencia de pagos anuales la que se presentan a continuación.

| Edad | 1.º pago anual<br>-<br>Porcentaje | 2.º pago anual<br>-<br>Porcentaje | 3.º pago anual<br>-<br>Porcentaje |
|------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 48   | 6,28                              | -                                 | -                                 |
| 49   | 15,46                             | -                                 | -                                 |
| 50   | 24,75                             | -                                 | -                                 |
| 51   | 34,15                             | -                                 | -                                 |
| 52   | 43,67                             | -                                 | -                                 |
| 53   | 50                                | 3,47                              | -                                 |
| 54   | 50                                | 13,62                             | -                                 |
| 55   | 50                                | 23,93                             | -                                 |
| 56   | 50                                | 34,20                             | -                                 |
| 57   | 50                                | 44,65                             | -                                 |
| 58   | 50                                | 50                                | 5,49                              |
| 59   | 50                                | 50                                | 16,73                             |
| 60   | 50                                | 50                                | 28,18                             |
| 61   | 50                                | 50                                | 39,83                             |
| 62   | 50                                | 50                                | 51,70                             |
| 63   | 50                                | 111,35                            | -                                 |
| 64   | 167,17                            | -                                 | -                                 |

A efectos de determinar las contribuciones extraordinarias empresariales adicionales para las personas de 48 o más años, se tendrá en consideración:

A) La edad a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, para quienes ya acrediten en ese momento los 18 meses de antigüedad en la empresa exigidos inicialmente.

B) Para los que, estando en plantilla a la fecha de formalización del Plan de Pensiones, que acrediten este requisito de antigüedad con posterioridad a esa fecha, se les realizarán las contribuciones extraordinarias coincidiendo con la primera contribución empresarial ordinaria al Plan de Pensiones, y en el porcentaje que corresponda con la edad que tengan acreditada en ese momento.

Con el desembolso íntegro de esta contribución extraordinaria, se perfeccionará el cumplimiento de lo previsto en esta Disposición Transitoria. A partir de ese momento, la obligación de aportación empresarial, se limitará a lo previsto en el art. 27 de estas Especificaciones.

No obstante lo anterior, el incumplimiento por parte de alguna de las Entidades Promotoras obligadas, para cualquiera de sus trabajadores afectados, de su obligación de desembolsar esta aportación extraordinaria, entrañará a la Entidad Promotora en cuestión, un nuevo compromiso de aportación extraordinaria durante el ejercicio siguiente igual a la que le correspondería haber efectuado conforme a esta Disposición Transitoria incrementado por un interés de mora (interés legal del dinero en dicho año más tres puntos básicos) y así sucesivamente hasta que tenga lugar el desembolso efectivo de la aportación extraordinaria.

#### Anexo a las Especificaciones del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores del Comercio de Flores y Plantas

1. Promotor.
2. Contingencias y prestaciones.-Las contingencias y las prestaciones serán las mismas que se indican en el reglamento del Plan.
3. Aportaciones.-Las aportaciones permitidas al Plan son obligatorias del promotor y voluntarias.

La entidad promotora aportará a todos los trabajadores aquellas aportaciones que se contemplen en las especificaciones del Plan.

El promotor asume frente a los trabajadores la total responsabilidad por la información que se obliga a suministrar a la entidad gestora a efectos del cálculo para la determinación de las aportaciones, eximiendo de responsabilidad a la entidad gestora para el caso de incorrección de los datos suministrados a la misma.

Existe/n aportación/es extraordinaria/s fraccionada/s, conforme a la Disposición Transitoria Segunda de las especificaciones del Plan.

### 6809

*RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Investigación y Control de Calidad, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Investigación y Control de Calidad, S.A. (INCONSA) (Código de Convenio n.º 9012922) que fue suscrito con fecha 12 de diciembre de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 15 de marzo de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### CONVENIO COLECTIVO DE INVESTIGACIÓN Y CONTROL DE CALIDAD, S.A. (INCOSA)

##### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales de los trabajadores de la empresa «Investigación y Control de Calidad, Sociedad Anónima» (Incosa), en todos sus centros de trabajo, y cualquiera que sean sus funciones dentro de la empresa.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2009, prorrogándose por años naturales, en sus propios términos, en tanto no se solicite y formule su denuncia en los términos del artículo tercero.

En el supuesto de que el Convenio sea prorrogado a su vencimiento, se aplicará el I.P.C. real, correspondiente a cada período de prórroga.

**Artículo 3. Denuncia y revisión.**

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio, podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la parte, la negociación del mismo, con un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de solicitarse la negociación del Convenio, la representación que formule la 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 un mes siguiente al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido, que comprenda la negociación solicitada. De incumplirse este requisito formal, se tendrá por no efectuada la denuncia.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Siendo las condiciones pactadas un todo órgano 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 invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 5. Categorías profesionales.**

El personal de Incosa, se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

**Grupo 1. Titulados:**

- a) Titulados de grado superior.
- b) Titulados de grado medio.
- c) Titulados de grado superior Junior.
- d) Titulados de grado medio Junior.

**Grupo 2. Administrativos:**

- a) Oficial de primera Administrativo.
- b) Oficial de segunda Administrativo.
- c) Auxiliar Administrativo.

**Grupo 3. Técnicos de Oficina:**

- a) Delineante.

**Grupo 4. Técnicos de Obra y Laboratorios:**

- a) Analista de primera.
- b) Vigilante de Obra.
- c) Analista de segunda.
- d) Auxiliar de Laboratorio.
- e) Auxiliar Técnico.

**Definición de los grupos profesionales****Grupo 1. Titulados:**

a) y b) Personal titulado es el que se halla en posesión de un título académico de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral, concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

c) y d) Igual a los anteriores, pero con menos de dos años de experiencia en las funciones propias de la titulación.

**Grupo 2. Administrativos:**

Oficial de primera.—Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe si lo hubiere y que, bajo su responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa. Requiere de conocimientos generales en todas las áreas administrativas de la empresa, nivel alto de mecanografía y conocimientos de informática a nivel de usuario, así como de una experiencia mínima de dos años, dentro de la empresa.

Oficial de segunda.—Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si lo hubiere realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo.—Es el empleado que realiza funciones elementales administrativas, tales como gestión de archivos, cálculo sencillo, correspondencia, confección de documentos, recibos, fichas, ofimática, mecanografía, reprografía, mecanización de datos, etc.

**Grupo 3. Técnicos de Oficina:**

Delineante.—Son los trabajadores que están capacitados para plasmar gráficamente los proyectos, o informes, levantamiento e interpretación

de planos y trabajos análogos, así como su enmaquetado y encuadernación.

**Grupo 4. Técnicos de Obra y Laboratorio:**

Analista de primera.—Es el empleado que está capacitado para realizar la totalidad de los ensayos incluidos en las áreas de acreditación que posea la empresa, y es responsable de la ejecución de los mismos.

Vigilante de Obra.—Es el empleado que realiza las funciones propias de vigilancia e inspección de obra. Tendrá conocimientos necesarios para la interpretación de documentación gráfica y escrita del proyecto, así como de los procedimientos constructivos más habituales, y de interpretación de resultados de ensayos.

Analista de segunda.—Es el empleado que está capacitado para realizar algunos ensayos incluidos en las áreas de acreditación que posee la empresa, bajo la dirección y asesoramiento del Analista de primera.

Auxiliar de Laboratorio.—Es aquel empleado que conoce y realiza perfectamente alguno de los ensayos de las especialidades de hormigón, suelos o firmes, además de cumplimentar hojas de datos, preparación de ensayos y manejo de muestras y equipos.

Auxiliar Técnico.—Es el empleado que realiza labores técnicas sin que sea necesaria la aportación de una titulación universitaria de grado medio o superior.

**Artículo 6. Absorción y compensación.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables y en su totalidad con las que rijan con anterioridad al mismo.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados superan el nivel total de Convenio. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas concedidas por la empresa a todos o cualquiera de sus trabajadores.

**Artículo 7. Póliza de accidentes de trabajo.**

La empresa, suscribirá una póliza colectiva de seguro de accidentes de trabajo que permita a cada trabajador causar derecho a la indemnización mínima que se especifica en las contingencias siguientes:

33.000 €, en los casos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivados de accidente de trabajo.

**CAPÍTULO II****Otras condiciones de trabajo****Artículo 8. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, efectivas de promedio y que totalicen como máximo un cómputo anual de mil ochocientas horas. Dadas las vinculaciones a las actividades de construcción se establece la distribución variable de la jornada ordinaria, sin que en ningún caso pueda sobrepasar la de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diario ni la citada anteriormente anual de mil ochocientas horas.

No obstante lo anteriormente expuesto, la empresa y la representación de los trabajadores acordará la distribución semanal tendente a suprimir el trabajo en las tardes de los viernes, de tal manera que al término del vigente convenio la jornada de los viernes por la tarde se haya suprimido en el ámbito administrativo de la empresa, distribuyendo las horas no trabajadas en el resto de la semana.

**Artículo 9. Vacaciones.**

La duración de las vacaciones anuales será de treinta días naturales, equivalentes a 22 días laborables, retribuidas. Para su disfrute se elaborará anualmente un calendario, dentro del primer trimestre que será pactado entre empresa y los representantes de los trabajadores, dicho calendario se confeccionará bajo las siguientes premisas:

- a) Un período de quince días consecutivos.
- b) Los quince días restantes se disfrutarán como máximo en dos períodos y no serán consecutivos con el período anterior.
- c) En caso de modificaciones individuales al calendario pactado, se someterá a aprobación por ambas partes.

En caso de disfrutar éstas en dos o más períodos el cómputo final, no será superior a veintidós días laborables.

El Supervisor es responsable del control, la optimización y la aplicación de la política de vacaciones sobre los Empleados a los que supervisa,

siempre buscando la optimización del Recurso Humano, la Operación Diaria en Incosa y la Satisfacción del Cliente Interno y Externo.

#### Artículo 10. *Fiestas laborales.*

Se establecen como fiestas locales, las de la localidad donde radique el centro de trabajo de la empresa.

#### Artículo 11. *Licencias y permisos remunerados.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días en los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves u hospitalización o por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo 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.

En sustitución del permiso previsto en el art. 37.4 T.R.L.E.TT., por lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora y la empresa, si así conviniere a ambas, podrán acordar individualmente la acumulación del derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, prevista en dicho precepto, por jornadas completas de libranza, que deberán disfrutarse de forma ininterrumpida inmediatamente a continuación de la suspensión por parto prevista en el art. 48.4. T.R.L.E.TT, siendo el máximo total de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso maternal, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por dicho descanso.

En el supuesto de que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

#### Artículo 12. *Formación.*

El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos en la correspondiente convocatoria.

Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación den-

tro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de los trabajadores a los cambios tecnológicos.

### CAPÍTULO III

#### Condiciones económicas

#### Artículo 13. *Salario.*

Los salarios y remuneraciones de todas las categorías establecidas en este Convenio, tienen el carácter de mínimos, pudiéndose incrementar por decisión de la empresa o contratos individuales de trabajo. Los salarios pactados para el año 2007 son los que figuran en el anexo I del presente Convenio.

Para los años sucesivos, se pacta un incremento de los mismos igual al IPC interanual, más un punto porcentual, exclusivamente referido a los salarios de convenio, siendo la revisión únicamente del IPC anual para el resto de salarios pactados individualmente entre empresa y trabajadores.

#### Artículo 14. *Complemento «ad personam».*

Como consecuencia de lo pactado en el convenio del año 2000 relativo a la desaparición del complemento personal de antigüedad, se mantendrán como «plus ad personam» las cantidades fijadas en su momento y que se vienen percibiendo y que no participan en los complementos pactados en este o sucesivos convenios, manteniendo su carácter de no absorbible o compensable, así como su condición de cotizable.

En cualquier caso, se asume íntegramente el espíritu del artículo 14 del convenio del año 2000 que se da por reproducido en éste.

#### Artículo 15. *Pluses.*

Se establece un plus de transporte de 3,15 € día para todas las categorías, devengable por día efectivo de trabajo.

#### Artículo 16. *Pago mensual.*

Como norma general el pago de los salarios se efectuará mensualmente, del día 1 al 5 del mes siguiente y si fuera inhábil, se abonará al día hábil siguiente.

#### Artículo 17. *Niveles salariales.*

Los niveles correspondientes a las distintas categorías profesionales, son los siguientes:

- Nivel 1. Categoría: Titulado de grado superior.
- Nivel 2. Categoría: Titulado de grado medio.
- Nivel 3. Categoría: Titulado de grado superior Junior.
- Nivel 4. Categoría: Titulado de grado medio Junior.
- Nivel 5. Categoría: Oficial primera Administrativo, Analista primera.
- Nivel 6. Categoría: Auxiliar técnico, Vigilante de obra.
- Nivel 7. Categoría: Oficial segunda Administrativo, Analista segunda, Delineante.
- Nivel 8. Categoría: Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar Administrativo.

#### Artículo 18. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de Julio. Por una cuantía de treinta días sobre todos los conceptos mensuales, y que se devengará en la parte proporcional de tiempo trabajado desde el 1 de enero al 30 de junio de cada año, abonándose antes del día 15 de julio.

b) Paga extraordinaria de Navidad. Por una cuantía de treinta días sobre todos los conceptos mensuales, y que se devengará en la parte proporcional de tiempo trabajado desde el 1 de julio al 31 de diciembre de cada año, abonándose antes del 20 de diciembre.

#### Artículo 19. *Diets y desplazamientos.*

El personal que por necesidad y órdenes de la empresa efectúe desplazamientos, percibirá los gastos ocasionados que se justifiquen y la dieta que se establezca.

En el caso de que la empresa ponga a disposición vehículos para el desarrollo de la actividad y/o de sus funciones, su uso se adaptará a los criterios generales establecidos, sin perjuicio de la utilización del vehículo particular cuando así lo requiera la propia actividad o el desarrollo de sus funciones.

En el supuesto de utilizar el vehículo propio, se abonarán a 0,19 € kilómetro.



Las dietas se abonarán en razón de la cuantía siguiente:

- a) Dieta completa: 39,50 € (la dieta completa comprende: Desayuno, comida, cena y alojamiento).
- b) Media dieta: 10,25 € (la media dieta comprende: Comer o cenar fuera del domicilio).

Cuando las cantidades citadas sean insuficientes por la naturaleza del desplazamiento, se adoptará la fórmula de gastos a justificar.

La empresa anticipará en la medida de lo posible los gastos al trabajador previamente al desplazamiento.

La empresa dispondrá en caja diariamente del dinero suficiente en previsión de anticipos.

#### Artículo 20. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de la misma, con un mínimo de quince días de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio y Navidad que estuviesen devengadas, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasionase a la empresa. Lo establecido en el párrafo presente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores (ver artículo 21).

Dicho plazo será de un mes en el caso de los titulados medios y superiores.

#### Artículo 21. *Contratos de duración determinada.*

El contrato de duración determinada, previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar por una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de dieciocho meses, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 18, del «XII Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos» (código de Convenio número 9902755), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 36 de fecha 11 de febrero de 2002.

#### Artículo 22. *Período de prueba de ingreso.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

Transcurrido el período 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 que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 23. *Trabajos de categoría superior.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

#### Artículo 24. *Trabajos de categoría inferior.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 25. *Faltas y sanciones.*

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

Se consideran faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia en la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión deshecho en los demás trabajadores y en la empresa.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

Se iniciará con una orden escrita del jefe de la empresa, con la designación del instructor y del secretario. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 26. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores de laboratorio y departamento de geotecnia, la siguiente ropa de trabajo:

Dos juegos de pantalón y chaqueta y dos polos o camisas de verano.

### ANEXO I

**Tabla salarial para el año 2007**

| Nivel salarial | Salario base mes<br>Euros | Plus transporte día<br>Euros |
|----------------|---------------------------|------------------------------|
| Nivel 1        | 958,38                    | 3,15                         |
| Nivel 2        | 871,27                    | 3,15                         |
| Nivel 3        | 850,00                    | 3,15                         |
| Nivel 4        | 790,00                    | 3,15                         |
| Nivel 5        | 754,54                    | 3,15                         |
| Nivel 6        | 725,00                    | 3,15                         |
| Nivel 7        | 710,16                    | 3,15                         |
| Nivel 8        | 639,20                    | 3,15                         |

### CAPÍTULO IV

#### Disposición final primera.

Se crea la Comisión mixta o paritaria del Convenio que con el alcance que señala el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se establece como instrumento de mediación o conciliación previa, en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del Convenio con intervención preceptiva anterior a la jurisdiccional, además de vigilar su cumplimiento.

Resultan designados como Vocales titulares por los trabajadores: Del fin Rodríguez López, Ángel García Cadenas y José M.ª Peña Chueca, y por la empresa José Luis Gómez Marcos, Germán Albarrán Sanz y Ángel Espino Rojo.

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión, será obligatoria para ambas partes.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

Primero.—Interpretación del Convenio.

Segundo.—Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Tercero.—Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por quienes estén legitimados para ello con respecto a la interpretación de los preceptos del presente Convenio.

### 6810

*RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica los incrementos económicos definitivos para el año 2006 y los provisionales correspondientes al año 2007, del Convenio colectivo de Transportes Bacoma, S. A.*

Visto el texto de las actas de fecha 25 de enero de 2007 donde se recogen los acuerdos referentes a los incrementos económicos definitivos para el año 2006 y los provisionales correspondientes al año 2007 del Convenio Colectivo de la empresa Transportes Bacoma, S.A. (Código de Convenio n.º 9005052), que han sido suscritos por la Comisión Paritaria del Convenio de la que forman parte los designados por la Dirección de la empresa en su representación y los Delegados de personal en representación de los trabajadores, 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 de la citada revisión salarial 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, 15 de marzo de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

### INCREMENTOS ECONÓMICOS DEFINITIVOS PARA EL AÑO 2006 Y LOS PROVISIONALES CORRESPONDIENTES A 2007 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES BACOMA, S.A.

#### ACTA

Reunida en Barcelona, a 25 de enero de 2007, siendo las 10,00 horas y en el domicilio social de Transportes Bacoma, S.A., sito en la calle Ali Bei, 80, los componentes de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de la Empresa D. Salvador Morales Olea, D. Miguel Ángel Lacalle Bracero y D. Francisco Dávila Fernández por la parte social. En representación de la empresa D. Valeriano Díaz Revilla, D. Manuel Alcántud Gualda y D. José Luis Fernández Menéndez.

Se trataron los siguientes puntos:

1.º En cumplimiento de lo establecido en el artículo 33.º del Convenio Colectivo de Transportes Bacoma para los años 2004, 2005, 2006 y 2007, en el apartado correspondiente al año 2006, se procede a efectuar la revisión de las tablas salariales y de los conceptos económicos del mismo, y una vez comprobados los cálculos efectuados por la Empresa y la representación social y precisar su exactitud, se plasman en las tablas salariales anexas a este Acta, aprobando su remisión a la Autoridad Laboral para su posterior publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Se efectúan las siguientes precisiones:

a) Que con fecha 24 de enero de 2006, se efectuó la revisión provisional de las tablas salariales a aplicar durante el año 2006, con un incremento del 2,5% sobre los valores definitivos aplicados en el año 2005.

b) Que el incremento definitivo a aplicar sobre las tablas salariales del año 2005 asciende a un total del 3,2%, equivalente al IPC real del año 2006 (2,7%) más los 0,50 puntos acordado en el Convenio.

c) Las tablas salariales definitivas del año 2006 son las que se adjuntan a la presente Acta.

d) Los valores de referencia son referidos a los siguientes conceptos: Salario base, Plus de Convenio, Quebranto de Moneda, Plus de Especialización y Plus de Transporte.

e) Con el mismo criterio expuesto en los puntos anteriores, se procede a la revisión y abono de los valores de horas extras y de presencia, según establece el artículo 28.º del Convenio Colectivo vigente.

f) Igualmente, sufrirá el mismo incremento y abono el complemento personal por antigüedad, según establece el artículo 25.º del vigente Convenio Colectivo.

g) Para la revisión y abono de los valores de las dietas, y según lo marcado en el artículo 27.º del Convenio Colectivo vigente, se seguirá el