

Y así, las tablas del año 2006 quedan como a continuación se expone:

Artículo 32. *Tabla de Salarios Mínimos Garantizados anuales por Grupo Profesional para 2006.*

	Euros/año
Grupo 1	12.122,92
Grupo 2	12.971,52
Grupo 3	14.062,60
Grupo 4	15.638,59
Grupo 5	17.820,17
Grupo 6	20.851,45
Grupo 7	25.336,90
Grupo 8	32.125,73

Artículo 40. *Pluses para 2006.*

Bases:

	Euros/día
Grupo 1	21,10
Grupo 2	22,61
Grupo 3	24,49
Grupo 4	27,24
Grupo 5	31,03
Grupo 6	36,34
Grupo 7	44,16
Grupo 8	55,99

Plus mínimo nocturnidad:

	Euros/noche completa
Nocturnidad	8,79

Artículo 44. *Tabla de Salarios Mínimos Garantizados anuales por Grupo Profesional para 2006 para los trabajadores a turnos afectados por el artículo 44.6.*

	Euros/año
Grupo 1	14.935,44
Grupo 2	15.784,04
Grupo 3	16.875,11
Grupo 4	18.451,09
Grupo 5	20.633,22
Grupo 6	23.663,96
Grupo 7	28.149,43
Grupo 8	34.938,26

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente Acta que una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los Secretarios en el lugar y fecha arriba indicados.–Por FEIQUE.–Por FITEQA-CC.OO.–Por FIA-UGT.

2810

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial retroactiva correspondiente al año 2006, del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines.

Visto el texto de la revisión salarial retroactiva correspondiente al año 2006 del Convenio Colectivo Estatal de Perfumería y Afines (publicado en el BOE 21.9.04) (Código de Convenio n.º 9904015) que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2007 por la Comisión Mixta del Convenio en la que están integradas la organización empresarial S.T.A.N.P.A. y las Sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO. firmantes del Convenio en representación de las empresas y trabajadores del sector 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 de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Mixta.

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

Madrid, 30 de enero de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

REVISIÓN SALARIAL DE 2006

Una vez constatado que el IPC establecido por el INE a 31 de diciembre de 2006 respecto a 31 de diciembre de 2005 ha sido el 2%, se acuerda de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del convenio («cláusula de revisión salarial»), realizar una revisión salarial en el exceso sobre el IPC previsto para 2006, utilizado como referencia para el incremento de ese año y que fue del 2%, por lo tanto, la revisión salarial a realizar será de 0,7%.

Teniendo en cuenta, además, que el incremento pactado para el repetido año 2006 fue del IPC más un 0,5 adicional, el incremento definitivo para 2006 será el 3,2%, la revisión retroactiva del 0,7% sobre la masa salarial bruta de 2005 se abonará con efectos de primero de enero de 2006.

Asimismo quedan reajustadas, como a continuación se expresa, para el año 2006 las tablas de salarios mínimos garantizados de los grupos profesionales fijados en el artículo 31 del convenio, los cuales con respecto a 31 de diciembre de 2005 experimentan un incremento definitivo del 3,2% (el 2,5% acordado en convenio más el 0,7% consecuencia de la desviación del IPC):

Grupo 1: 12.444,39 euros.
 Grupo 2: 13.315,49 euros.
 Grupo 3: 14.435,50 euros.
 Grupo 4: 16.053,31 euros.
 Grupo 5: 18.293,27 euros.
 Grupo 6: 21.404,38 euros.
 Grupo 7: 26.008,85 euros.
 Grupo 8: 32.977,70 euros.

El salario mínimo garantizado asignado a los trabajadores con jornada completa será de 12.444,39 euros brutos anuales para 2006.

Igualmente quedan definitivamente fijados para 2006 los pluses recogidos en el artículo 36 del convenio, el cual queda consecuentemente modificado, en las siguientes cuantías:

Grupo 1: 21,86 euros/día
 Grupo 2: 23,41 euros/día
 Grupo 3: 25,38 euros/día
 Grupo 4: 28,19 euros/día
 Grupo 5: 32,12 euros/día
 Grupo 6: 37,63 euros/día
 Grupo 7: 45,71 euros/día
 Grupo 8: 57,95 euros/día

Para 2006, queda modificado el artículo 46 del convenio en relación a la cuantía de las dietas, de la siguiente forma:

Una comida: 16,92 euros.
 Dos comidas: 28,92 euros.
 Dieta completa: 57,66 euros.

Por lo que respecta al kilometraje, de conformidad con el contenido del artículo 34 del convenio, no se reajustará su cuantía y solo se actualizará en su base de cálculo para aplicación de futuros incrementos, estableciéndose ésta en 0,28 euros/kilómetro.

Igualmente se acuerda, que la presente acta sea firmada por un representante de cada organización.

Y en prueba de conformidad, las partes firman la presente acta en el lugar y fecha arriba indicados.–FITEQA- CC.OO., FIA-UGT y STANPA.

2811

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Albatros Alcázar Servicios Industriales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Albatros Alcázar Servicios Industriales (Código de Convenio n.º 9016452) que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2007 de una parte por los designados por

la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa 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, 30 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE ALBATROS ALCÁZAR SERVICIOS INDUSTRIALES

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

El presente convenio regula las relaciones entre la compañía Albatros Alcázar Servicios Industriales y sus trabajadores. Es válido para todo el territorio nacional. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales estatales pactadas o convencionales, y a cualquier otra norma laboral que pudiera plantearse en el futuro, sin perjuicio de jerarquía de normas.

Habida cuenta de la naturaleza de este Convenio, los conflictos colectivos originados con normas laborales tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán en todo caso, de acuerdo con el art. 3.3 del ET, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en computo anual respecto de los acuerdos cuantificables.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y serán consideradas globalmente.

Quedan excluidos de la aplicación del presente Convenio el personal directivo. Este personal es de libre designación por la Empresa, su relación laboral se regirá por su contrato y en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

A los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio que tengan reconocidas individualmente sus condiciones retributivas anuales, en función de su especial capacitación, responsabilidad y particulares condiciones de prestación de servicios, no le serán de aplicación los conceptos salariales y extrasalariales regulados en este Convenio, teniendo como mínimo garantizados todos los importes salariales y el capítulo de atenciones sociales que aquí se recogen.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

La duración del presente Convenio se fija en tres años, desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009. El mismo se entenderá prorrogado en tanto que las partes no lo denuncien, con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

La parte que formula la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos, y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 3. *Incrementos salariales y revisión.*

Aquellos conceptos que no tengan establecido un valor específico dentro de este Convenio, tendrán un incremento de un 2,5 % para el primer año de vigencia.

A partir del 1 de enero de 2008, se aplicará un incremento equivalente al IPC previsto durante este período, incrementándose el mismo en un 0,7 %.

A partir del día 1 de enero de 2009, se aplicará un incremento equivalente al IPC previsto durante este período, incrementándose el mismo en un 0,7 %.

A 31 de diciembre de 2007, 2008 y 2009 se incrementará el diferencial que se pudiera producir entre el porcentaje establecido y el IPC real.

Artículo 4. *Comisión de interpretación y vigilancia.*

Se constituye la Comisión de Interpretación y Vigilancia integrada por ocho miembros, cuatro por cada representación, presidida por la persona que la Comisión designe entre sus componentes. Igualmente se designará Secretario.

Artículo 5. *Funciones de la Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

La comisión tendrá las siguientes funciones:

Interpretación de las cláusulas del Convenio.

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

A instancia, de alguna de las partes, mediar en cuantas cuestiones y conflictos puedan plantearse.

Cualquier otra función que tienda a lograr una mayor eficacia en la aplicación del presente Convenio.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes se obligan a poner en conocimiento de la Comisión, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de resolver el problema planteado, y si no fuera posible, emitir el dictamen que corresponda.

Las consultas o reclamaciones a la Comisión, se dirigirán siempre por escrito.

Artículo 6. *Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).*

Ambas partes, de común acuerdo, asumen el contenido del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y de su reglamento, publicados en el Boletín Oficial del Estado de 26 de febrero de 2001.

Artículo 7. *Conceptos que integran las retribuciones salariales.*

El salario esta estructurado de la siguiente manera:

Salario Convenio.

Plus Convenio.

Antigüedad.

Complementos salariales:

Personales.

De puesto de trabajo.

De calidad y cantidad.

De vencimiento periódico superior al mes.

Fluctuantes.

La fecha de abono del salario devengado será el último día laborable del mes, mediante transferencia bancaria.

Salario convenio.—El salario convenio es la parte de la retribución del convenio que se fija por unidad de tiempo para cada grupo profesional.

Plus convenio.—El plus convenio es el concepto salarial que recoge todos los conceptos salariales fijos pactados que están fuera del salario convenio.

Todas las partidas fijas incluidas en este concepto no serán absorbibles ni compensables.

Complemento personal.—El complemento personal es el concepto salarial que recoge todas aquellas condiciones salariales individuales garantizadas que superen las condiciones recogidas en los conceptos salario convenio y plus convenio.

Las cantidades percibidas en el concepto de complemento personal no podrán ser compensadas ni absorbidas mientras no concurra la circunstancia siguiente.

Que el trabajador cambie de puesto de trabajo, mediante una promoción profesional o simplemente por cambio de puesto, y que dicho cambio lleve implícito variación económica de todos o alguno de los conceptos retributivos. Si considerando globalmente el salario anual del nuevo puesto, este fuese superior al salario anual que tiene establecido el trabajador antes del cambio, las cantidades englobadas en el concepto «complemento personal» serían absorbibles y compensables hasta completar la diferencia salarial de nuevo puesto.

Antigüedad.—El número de quinquenios será de cinco como máximo. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio. Las cantidades vienen reflejadas en el Anexo I.

Complemento de jefe de equipo.—Es jefe de equipo el trabajador procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc., en número no inferior a tres, ni superior a doce.

El jefe de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de un grupo superior al suyo. Cuando el jefe de equipo desempeñe sus funciones durante un período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede aquella superada.

El plus que percibirá el jefe de equipo consistirá en un 20 por 100 del salario convenio.

Plus de disponibilidad y localización.—Es la situación que requiere que un trabajador esté localizable por los medios que la empresa le suministre, para la realización de trabajos de reparación y/o mantenimiento, debiendo responder al aviso antes de 1 hora.

Este servicio podrá ser semanal, quincenal o mensual y de aplicación a todo el colectivo de ASI.

Se procederá a pedir la voluntariedad de este servicio, y en el caso de que no hubiese suficientes voluntarios, la cobertura de este servicio será realizada por los empleados designados por la empresa.

Cuando las condiciones o urgencia de los trabajos, no permitan solicitar dicha voluntariedad, dichos servicios deberán ser igualmente prestados por los empleados designados por la empresa. En todos los casos se informará a los representantes de los trabajadores.

Este servicio supondrá el abono de 6,66 €/día (valor 2007).

En caso de que el trabajador tenga que acudir a efectuar un trabajo fuera de su jornada habitual, se abonará el traslado y se le compensará el tiempo de dedicación, como horas extraordinarias normales, festivas, etc., según sea el caso.

Variable.—La retribución variable estará ligada a los resultados económicos de la compañía, y al nivel de desempeño de la persona alcanzado en el cumplimiento de objetivos.

Para cada puesto así remunerado la empresa fijará los objetivos a cubrir, la unidad de medida de cumplimiento y los criterios de evaluación. El grado de cumplimiento de estos objetivos, será el que determine el porcentaje a aplicar sobre el total para conseguir la cantidad anual a percibir por este concepto.

Pagas extraordinarias.—Como complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se establece el abono de dos pagas extraordinarias abonadas en junio y diciembre por un importe de una mensualidad del salario convenio más el plus convenio y antigüedad.

Las pagas extraordinarias tendrán carácter semestral y para establecer el porcentaje de su abono se computará el tiempo efectivamente trabajado del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio para la paga de junio, y el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre para la paga de diciembre.

Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria que se establezca en cada caso, la cual será fijada de acuerdo con lo previsto el apartado de jornada de esta normativa.

La compensación de estas horas extras se reflejan en el Anexo I.

Gastos de viaje.—Todos los trabajadores que por necesidades y solicitud de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, realicen la liquidación de gastos correspondiente de estos viajes o desplazamientos siguiendo los criterios establecidos en la política de viajes de la compañía Capítulo IV en su punto 2, y de acuerdo con los valores establecidos en el Anexo I.

Plus kilometraje.—Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que realizar en vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gastos de locomoción la cantidad establecida en el Anexo I.

Para la utilización del vehículo propio será condición obligatoria que el mismo tenga suscrito un seguro a todo riesgo.

Plus de nocturnidad.—Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22 horas de la noche y las 6 horas del día siguiente, percibirán el 25 % de salario convenio por día de trabajo efectivo.

Este concepto se abonará en función del período trabajado dentro del horario señalado, atendiendo a la siguiente casuística: No se abonará si el contrato laboral hubiese establecido un salario atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se acuerde su compensación mediante descansos.

Peligrosidad/Plus vía.—El personal que en el desempeño de su trabajo realice de forma habitual o puntual actividades que se determinen como peligrosas, y estén así especificadas en la evaluación de riesgos del puesto, percibirá el plus vía según los valores que se reflejan en el Anexo I.

Toxicidad/Penosidad.—El personal que en el desempeño de su trabajo realice de forma habitual o puntual actividades que se determinen como tóxicas o penosas y estén así especificadas en la evaluación de riesgos del puesto, percibirá este plus según los valores que se reflejan en el Anexo I.

Artículo 8. *Contratación.*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente Convenio General.

Cuando se produzca una vacante o se creen nuevos puestos de trabajo, la Empresa vendrá obligada a informar de la existencia de las mismas, para que el personal de plantilla que se crea capacitado pueda optar a las mismas.

Artículo 9. *Período de prueba.*

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se fije por escrito, un periodo de prueba que no se excederá de:

- Técnicos superiores y titulados superiores: 6 meses.
- Técnicos de grado medio: 2 meses.
- Resto de niveles: 1 mes (personal no cualificado).

Artículo 10. *Formación y reciclaje profesional.*

La Empresa potenciará la formación y asume ese mismo compromiso en relación al reciclaje profesional de la plantilla, en base a las necesidades vacantes o puestos de nueva creación, facilitando la formación necesaria o específica del puesto a cubrir.

Las acciones formativas serán coordinadas por el departamento de RR. HH. y gestionadas a través de las modalidades previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua y se dirigirán tanto a la mejora de competencias y calificaciones profesionales, que en este caso serán realizadas al 100 % dentro de la jornada laboral, como a la recalificación de los trabajadores, en cuyo caso, serán realizadas al 50 % en jornada laboral y al 50 % fuera del horario laboral, con el objetivo de contribuir a mejorar la competitividad de la empresa compatibilizándolo con la formación individual del trabajador, atendiendo a la detección de necesidades formativas realizadas en cada centro de trabajo, siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto.

El 50 % del tiempo dedicado por los trabajadores para asistir a acciones formativas presenciales programadas, será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma, con un máximo anual de 20 horas por trabajador.

Artículo 11. *Seguros de vida y accidentes.*

La empresa suscribirá, para los trabajadores afectados por este convenio, pólizas de seguro de vida y accidentes, con la compañía de seguros correspondiente.

La indemnización es única en caso de muerte por accidente de trabajo, invalidez total, absoluta y gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo. El capital fijado para el año 2007 es 32.000 €.

Artículo 12. *Complementos de incapacidad temporal.*

1. Enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100 por 100 del sueldo bruto más antigüedad excluyendo complementos por desempeño o puesto. Este complemento por IT se percibirá desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta y siempre que se justifiquen estas bajas a través de los partes de incapacidad expedidos por la Mutua de Accidentes o la Seguridad Social.

Dicho complemento se aplicará siempre y cuando el nivel de absentismo sea inferior a un 3,5 %, en función de los datos reales obtenidos al final del año anterior del colectivo en su conjunto, descontados de dicho computo anual los casos de larga enfermedad entendiéndose como tales aquellos periodos superiores a 3 meses, una vez deducidos los supuestos que se contemplan en el párrafo anterior; la empresa cubrirá en caso de enfermedad y accidente no laboral, el 50% de los tres primeros días.

2. Accidente laboral, la empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100 por 100 del sueldo bruto más antigüedad excluyendo complementos por desempeño o puesto. Este complemento se percibirá desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta y siempre que se justifiquen estas bajas a través de los partes de incapacidad expedidos por la Mutua Accidentes.

Artículo 13. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia de este Convenio será:

- Año 2007: 1.772 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año 2008: 1.770 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.
- Año 2009: 1.768 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones particulares más beneficiosas.

Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables, salvo acuerdo contrario entre Empresa y Trabajador.

El calendario de vacaciones se establecerá con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 15. *Permisos y licencias.*

Permisos y licencias retribuidas.—Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, y con derecho a remuneración los establecidos en el art. 37 del ET, con la mejora que se expone a continuación:

1. Quince días naturales en el caso de matrimonio y pareja de hecho.

2. Tres días en caso de fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma correspondiente.

3. Cuatro horas para desplazamiento a consulta médica, con posterior justificación mediante el certificado correspondiente.

Permisos y licencias no retribuidas.—Se consideran permisos no retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, y sin derecho a remuneración los establecidos en el art. 23 del ET.

Artículo 16. *Movilidad geográfica y funcional.*

El trabajador que habitualmente desempeñe su labor en un centro de trabajo y en un proyecto determinado, podrá ser requerido para el desempeño de sus funciones y tareas en otro centro de trabajo, en dependencia directa de otro mando y para trabajar en otro proyecto, siempre y cuando las tareas y funciones a desempeñar se encuadren dentro del mismo grupo profesional.

Trabajos de categoría superior.—Por necesidades organizativas, y del servicio o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida, por plazo que no exceda de seis meses durante un año o nueve durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho periodo, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviese favorablemente al respecto, en el plazo de quince días hábiles, y previo informe, en su caso de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firma la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permisos y excedencias, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Trabajos de categoría inferior.—La empresa por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán, a efectos del cómputo, los supuestos de avería o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se le asignará a este la retribución de la correspondiente por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquélla por la que se le retribuye.

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

La estructura profesional del área de Mantenimiento y Servicios Industriales de Albatros Alcázar, S. A., se basa en la clasificación de los grupos profesionales, y todo ello según el Acuerdo Marco sobre el sistema de clasificación profesional para la industria del Metal (BOE núm. 55, de 4 de marzo de 1996). Anexo I.

Consta de seis grupos.

El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo Grupo profesional y a una determinada división funcional se realizará teniendo presente los criterios de actitud respecto a los conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, autoridad/mando y complejidad que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un grupo determinado así como la formación requerida para cada uno de ellos.

La clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el art. 22 de ET fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas categorías profesionales con distintas funciones y especialidades. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de Clasificación basados en categorías profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los grupos profesionales correspondientes.

La clasificación se realizará en Divisiones Funcionales y Grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos. Cada definición correspondiente a cada grupo, recoge los rasgos fundamentales a cada uno, sin agotar sus funciones y comprenden en general las que corresponden a los conocimientos que los caracterizan. En el desempeño de las correspondientes funciones se emplearán, en su caso, los medios, útiles y/o herramientas (incluidas las informáticas) o de otro tipo que sean precisas, sin que ello suponga un cambio en el contenido de dichas funciones ni la adscripción del trabajador a otro grupo profesional, dentro de las mismas se contemplarán por integración las de los niveles inferiores que sean necesarias, para completar su actividad habitual.

Artículo 18. *Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.*

Las causas de suspensión, extinción y sus efectos serán las reguladas en el artículo 45 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Causas y efectos de la extinción del contrato de trabajo.*

En cuanto a la extinción del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y, en concreto, a lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 49 a 57, ambos inclusive.

Artículo 20. *Jubilación.*

Ambas partes acuerdan, que con el fin de propiciar la consolidación de la Empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación a los sesenta y cinco años.

En consecuencia, cumplidos los sesenta y cinco, el trabajador causará baja definitiva en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello, todo ello en adecuación al contenido recogido en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

Artículo 21. *Principios de ordenación, faltas y sanciones.*

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 los trabajadores y empresario.

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 y motivada de la empresa al trabajador. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores.

1. Se consideran faltas leves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se consideran faltas graves:

Impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

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

La simulación de enfermedad o accidente.

La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

La desobediencia a las órdenes e instrucciones del trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual en el trabajo.

La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se consideraran como faltas muy graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

La embriaguez habitual o toxicomanía.

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

El acoso sexual.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

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

Por falta leve: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, o despido.

Artículo 22. Organización del trabajo.

Normas generales.—La organización del trabajo, corresponde al empresario quien la llevara a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso y de manera que sea suficientemente conocida,

tanto por los que reciban la delegación de facultades como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.

Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables, deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y financieros. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa. Dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Principios de organización. Facultades de la Dirección.—Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos en vigor:

Fijar la calificación, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.

Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.

Determinar el sistema de valoración del desempeño de puestos que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

Fijar el número de máquinas, funciones y/o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.

Señalar los índices de desperdicio y calidad admisibles en el proceso de producción, tanto en el caso de bienes de equipo como de servicios.

Establecer las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas, utillajes, herramientas y equipos de medidas.

Determinar los criterios y normas de flexibilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y con estricto respeto a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Modificar los métodos y sistemas de distribución del personal, adaptación de funciones y variaciones técnicas de las máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

Establecer la fórmula para los cálculos de salarios en función del convenio de referencia.

Valorar, en su caso el sistema de incentivos totales o parciales mediante la evaluación de desempeño, tanto en lo que se refiere al desarrollo profesional como al desempeño laboral.

Obligaciones de la empresa.—Son obligaciones de la empresa:

Informar a los representantes de los trabajadores de los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de dirección en la materia.

Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.

Establecer y redactar la fórmula de los cálculos de salario con arreglo a un sistema claro y sencillo cualquier que sea la medida o criterio empleado para valorar los rendimientos.

Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

Artículo 23. Seguridad y salud en el trabajo.

1. Con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas por la LPRL a los órganos de representación, consulta y participación de los trabajadores, los centros de trabajo afectados por este Convenio conservarán la siguiente documentación que estará, en todo momento, a disposición de tales órganos:

a) Evaluación inicial de riesgos y evaluaciones posteriores, Plan de Prevención, Plan de Primeros Auxilios, Planes de Emergencia Contra incendios y Evacuación, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada centro de trabajo según sus características.

b) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.

c) Estadísticas sobre accidentes laborales.

d) Programa formativo.

e) Proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.

f) Proyectos para la utilización de nuevos productos, sustancias o compuestos.

g) Indicadores sanitarios resultantes de la Vigilancia específica de la Salud, si bien, su custodia pertenecerá a los Servicios de Prevención.

h) Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

2. Los Comités tendrán atribuidas, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias:

a) Conocer y proponer medidas para el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales al que alude el artículo 16.1 LPRL, como política global de la empresa.

b) Análisis de la siniestralidad laboral de la empresa en su conjunto.

c) Participar en el diseño e implantación de las actividades de formación e información de los trabajadores, proponiendo criterios rectores para su aplicación en todos los centros de trabajo.

d) Conocer cuantos informes y estudios sobre cuestiones relacionadas con la prevención provengan de los Servicios de Prevención, de la Inspección de trabajo o de otras entidades.

e) Proponer criterios para la designación de puestos de trabajo que deban estar sometidos a protocolos específicos de vigilancia de la salud.

f) Conocer la política general de reconocimientos médicos.

g) Intervenir en las controversias y discrepancias que puedan surgir en el seno de los distintos comités de Seguridad y Salud de cada centro.

h) Participar en el debate sobre cualquier otra cuestión, relativa a la seguridad y salud, que pudiera ser relevante por su novedad o posible repercusión en la empresa.

3. La empresa, de común acuerdo con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos, elaborará, con periodicidad anual, listado de aquellos puestos de trabajo que estarán sometidos a reconocimientos médicos específicos de acuerdo con los protocolos establecidos al efecto por el M.º de Sanidad. En particular, esta planificación necesariamente afectará a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

a) Posturas forzadas.

b) Movimientos repetitivos.

c) Asma laboral.

4. La empresa en función del puesto a desempeñar por el trabajador, le requerirá para que se realice reconocimiento médico previo a su incorporación en la empresa.

La empresa enviará a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos sanitarios en función de la aparición, en el centro de trabajo, de nuevos riesgos laborales.

Artículo 24. *Acción social de la empresa.*

a) Becas de estudios.

Con objeto de fomentar la formación continua o perfeccionamiento profesional se podrán conceder becas de estudios siempre que éstos se realicen fuera de su jornada laboral.

Al pretender fomentar la mejor calificación de los trabajadores, los estudios que se realicen deberán ser aquellos cuyos conocimientos puedan ser aplicados a la empresa y que mejoren el desempleo de su puesto de trabajo, por lo que el trabajador deberá solicitar la misma a la empresa y una vez admitida por ésta la realización de los estudios, cubrirá los gastos de matriculación de las asignaturas que supere.

Disposición adicional única.

Todo aquello no regulado en el presente convenio quedará acogido a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores así como en las demás disposiciones legales vigentes en materia laboral.

Con la entrada en vigor del presente convenio quedan derogados todos los convenios y pactos vigentes con anterioridad. No obstante, mantendrán sus condiciones, únicamente como más beneficiosas para todos aquellos trabajadores que las tuviesen reconocidas en los mismos.

ANEXO I

1. Salario convenio y antigüedad:

Grupo profesional	Salario Convenio anual	Precio quinquenio mensual
Grupo 1	21.000 €	27,11 €
Grupo 2	19.000 €	26,12 €
Grupo 3	16.500 €	22,33 €
Grupo 4	16.500 €	21,19 €
Grupo 5	14.420 €	20,06 €
Grupo 6	13.160 €	19,58 €

2. Horas extras:

El personal procedente de Merak mantendrá los valores del 2006 durante la vigencia del Convenio. El resto de personal de Servicios Industriales, es decir HCS y AASA percibirán los siguientes importes por grupo profesional:

Grupo Profesional	H. Ex. Normal	Otras H. Ex.
Grupo 3	14,00 €	16,00 €
Grupo 5	12,43 €	14,71 €
Grupo 6	11,68 €	13,83 €

3. Locomoción:

Para todos los grupos: 0,28 €/km.

4. Plus vía/Peligrosidad:

Para todos los grupos: 6,85 €/día.

5. Plus toxicidad/Penosidad:

Para todos los grupos: 6,85 €/día.

6. Gastos de viaje:

Para todos los grupos: Complemento Disponibilidad España: 25 €/ día.

Para todos los grupos: Complemento Disponibilidad Extranjero: 40 €/ día.

7. Plus nocturnidad:

Para todos los grupos: 25 % Salario Convenio/día.

8. Plus conducción de máquinas de transporte terrestre:

Percibirán este plus las personas que estén en posesión de la certificación para movimientos de material en talleres, expedido por las entidades competentes.

Para todos los grupos: 25 €/mes.

2812

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de las Uniones Temporales de Empresas de Globalia Handling.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de las Uniones Temporales de Empresas de Globalia Handling (Groundforce) (Código de Convenio número 9016423), que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Sindicatos de CC.OO. y UGT, que ostentan la representación mayoritaria de los Comités de Empresa y Delegados de Personal de dichas empresas, 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 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, 30 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

TEXTO ARTICULADO DEL I CONVENIO COLECTIVO DE LAS UNIONES TEMPORALES DE EMPRESAS DE GLOBALIA HANDLING (GROUNDFORCE)

CAPÍTULO I

Disposiciones Laborales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

El presente Convenio Colectivo lo firman la representación legal de Groundforce Madrid ute, Groundforce Barcelona ute, Groundforce Las