

los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, en su nueva redacción dada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

En Madrid, a 3 de diciembre de 1999.—P. D. (Orden de 18 de mayo de 1999, «Boletín Oficial del Estado» del 21), el Secretario general técnico, Tomás González Cueto.

Protectorado de Fundaciones.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

24998 *RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Desarrollo de Negocios Asesores y Consultores, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Desarrollo de Negocios Asesores y Consultores, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9012482), que fue suscrito con fecha 24 de septiembre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por el Delegado de Personal, en representación del colectivo laboral afectado 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, 10 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «DESARROLLO DE NEGOCIOS ASESORES Y CONSULTORES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Ámbitos del Convenio

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre la empresa «Desarrollo de Negocios Asesores y Consultores, Sociedad Anónima», en adelante «DNA Consultores» y sus trabajadores, quedando expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los altos cargos y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 4. *Duración.*

Su duración se establece hasta el 30 de septiembre de 2003.

No obstante, se entenderá prorrogado de año en año a partir del 30 de septiembre de 2003 si no mediara denuncia expresa por alguna de las dos partes afectadas.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. Cualesquiera de las partes firmantes podrán denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.

2. La denuncia se cursará simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al organismo público componente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días a contar desde la fecha de notificación de la denuncia para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de sus artículos o partes de este Convenio, quedará sin efecto obligando a las partes a la revisión íntegra de su contenido.

Artículo 7. *Garantía ad personam.*

Las condiciones más beneficiosas que a título particular vinieran en su caso disfrutando los trabajadores serán respetadas, si bien valoradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 8. *Absorción y compensación.*

Los pactos que contiene el presente Convenio, considerados en su conjunto y cómputo anual, son absorbibles y compensables por cualquier norma legal o pactada que les afectare.

CAPÍTULO II

Ingreso al trabajo

Artículo 9. *Forma del contrato.*

El contrato de trabajo entre DNA Consultores y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, con arreglo a los requisitos y condiciones legalmente previstos.

Artículo 10. *Modalidades contractuales.*

DNA Consultores podrá utilizar cualquiera de las modalidades contractuales previstas en la legislación, entre otras, con las siguientes especialidades:

1. Contrato de fomento de la contratación indefinida: El contrato para el fomento de la contratación indefinida a la que se refiere la disposición adicional primera b) de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida, podrá realizarse respecto de los contratos temporales o de duración determinada suscritos en los dos años siguientes a la entrada en vigor de la citada norma.

2. Contrato para obra o servicio determinado:

DNA Consultores podrá usar esta modalidad contractual para:

1. La realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2. La realización de los trabajos o tareas con sustantividad propia que se definan en los correspondientes Convenios Colectivos a los que puedan estar sujetas las empresas con las que DNA Consultores establezca una relación mercantil de prestación de servicios, como actividades susceptibles de realizarse a través de un contrato de obra o servicio determinado.

Artículo 11. *Contenido de la prestación laboral.*

1. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la integración

en el grupo y nivel profesional previstos en el artículo 25 del presente Convenio Colectivo. El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

2. El nivel profesional de encuadramiento determina la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

Artículo 12. *Período de prueba y subrogaciones.*

1. La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

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

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes 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.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo de ambas partes.

2. En los casos en los que los servicios a desarrollar por DNA Consultores se encuadren dentro del sector de actividad de la limpieza de edificios y locales o exteriores, se estará a las siguientes estipulaciones:

2.1 Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones siempre y cuando sea de aplicación lo estipulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Lugar de trabajo.*

Se considera lugar de trabajo, tanto el centro de trabajo de DNA Consultores como el de la empresa contratante de los servicios de DNA Consultores, donde el trabajador preste efectivamente sus servicios.

Dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de DNA Consultores así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. En su virtud, el personal de DNA Consultores prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual.

Artículo 14. *Plena dedicación y permanencia.*

Podrán formalizarse pactos de plena dedicación y de permanencia del trabajador por el tiempo de duración del contrato de trabajo, que conllevarán una contraprestación económica expresa por parte de DNA Consultores, en los tiempos que las partes individualmente convengan.

Si el trabajador hubiera recibido una formación especializada con cargo a DNA Consultores para efectuar un trabajo específico, podrá pactarse por escrito entre el trabajador y DNA Consultores la permanencia del trabajador en la empresa durante el período de tiempo al que se extienda el contrato que DNA Consultores hubiera firmado con otra empresa para la prestación de un servicio o realización de una obra. Si el trabajador incumpliera el pacto de permanencia, DNA Consultores tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios a reclamar al trabajador afectado, cuya cuantía sea proporcional al desembolso efectuado por DNA Consultores, con relación con el plazo de permanencia incumplido por el trabajador.

Artículo 15. *Promoción interna.*

La antigüedad en una categoría o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevará el ascenso a categorías

superiores que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

En el caso de producirse alguna vacante a juicio de la empresa, se procurará que sea cubierta con el personal de la propia empresa, de lo que se informará a los representantes legales de los trabajadores.

A tal efecto se tendrá en cuenta la titulación, la formación y la experiencia.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La duración de la jornada de trabajo del personal de DNA Consultores será de mil setecientos noventa horas anuales.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo anterior.

2. La retribución o, en su caso, la compensación por descanso de las horas extraordinarias se realizará con un incremento del 10 por 100 sobre la hora ordinaria.

3. La elección entre abono o compensación con descansos será facultad de la empresa.

Artículo 18. *Jornada nocturna.*

1. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada de circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 19. *Descanso semanal, festividades y vacaciones.*

Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por períodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

Artículo 20. *Duración de las vacaciones.*

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, que se disfrutarán de forma continuada, salvo pacto individual, en cuyo caso una de las fracciones no podrá ser inferior a dos semanas laborales ininterrumpidas.

Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para hacer coincidir su período de vacaciones en todo o en parte con las vacaciones escolares. Igualmente, por acuerdo individual entre la empresa y los trabajadores, podrá dividirse el disfrute de las vacaciones en varios períodos.

Artículo 21. *Licencias y permisos.*

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

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- En los supuestos b), c), y d) anteriores, cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.
g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

h) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborales durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

i) Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio.

k) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.

l) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de la celebración de la ceremonia.

2. Las trabajadoras, por lactancia de una hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

CAPÍTULO IV

Movilidad del trabajador Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 22. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en DNA Consultores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Movilidad geográfica.*

1. La movilidad geográfica en DNA Consultores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que por necesidad de DNA Consultores tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

1.200 pesetas durante el año 1999, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.

7.000 pesetas durante el año 1999, en el supuesto de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

El importe de la media dieta y de la dieta completa será objeto de revisión anual en el mismo porcentaje de incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al año inmediatamente anterior.

Artículo 24. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Las modificaciones de las condiciones de trabajo en DNA Consultores tendrán el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 25. *Grupos profesionales. Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en DNA Consultores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y

por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes anuales profesionales, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias. Que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional.

Los factores que incluyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la facultad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sistemas de clasificación.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este Convenio.

Grupos funcionales.

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad en DNA Consultores están clasificados en uno de los siguientes grupos:

Técnicos: Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

Empleados: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática, sanitarias, de delineación, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios: Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión.

Niveles profesionales.

Nivel profesional 0:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas, con total dependencia, que sólo requieran esfuerzo físico y/o atención y que no necesiten de formación específica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Nivel profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduación escolar o certificado de escolaridad o similar.

Nivel profesional 2:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

Nivel profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel profesional 4:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas, que aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Nivel profesional 6:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Nivel profesional 7:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI**Régimen salarial****Artículo 26. Estructura del salario.**

1. El salario de los trabajadores estará integrado por:

- El salario base de Convenio.
- Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial del personal de DNA Consultores será percibida bien en doce pagas anuales, prorrateándose las pagas extraordinarias, o en catorce pagas anuales. La opción a emplear será facultad de la empresa.

Artículo 27. Salario base de Convenio.

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento. Por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

La cuantía del salario base de Convenio en cómputo anual para el personal de DNA Consultores es la establecida en el anexo I del presente Convenio.

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

Artículo 28. Complementos salariales.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- Plus de trabajo nocturno.
- De carácter personal, excepto antigüedad.

2. Puesto de trabajo: Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

3. Cantidad o calidad del trabajo: Se devengará por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada empresa contratante, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

4. Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base del presente Convenio.

5. Personal: Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado al salario base.

Artículo 29. Mejoras voluntarias.

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Artículo 30. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año. En cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base mensual de Convenio.

Artículo 31. *Percepciones extrasalariales.*

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia y muy especialmente por el Real Decreto 1426/1997.

Artículo 32. *Recibos de salario.*

DNA Consultores utilizará el modelo oficial de recibos de salario.

CAPÍTULO VII

Extinción del contrato

Artículo 33. *Extinción del contrato a instancia del trabajador.*

1. Los trabajadores de DNA Consultores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con la antelación mínima siguiente:

Niveles 4 y 5: Quince días.

Resto de niveles: Una semana.

Cuando la vigencia del contrato suscrito entre DNA Consultores y el personal contratado fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

2. El incumplimiento de la obligación de preaviso facultará a DNA Consultores a descontar de la liquidación que proceda por la resolución contractual el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 34. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por los empleados de DNA Consultores, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves, las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado.

b) La ausencia de comunicación con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de DNA Consultores o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.

k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.

m) Usar el teléfono, E-mail u otros medios de DNA Consultores para asuntos particulares sin la debida autorización.

2. Faltas graves.

Se consideraran faltas graves, las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.

b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.

d) La simulación de supuestos IT o accidente.

e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por DNA Consultores o por la empresa contratante.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de DNA Consultores o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones de maquinaria o locales.

n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.

b) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte durante seis meses.

c) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

d) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en cualquier material, herramienta, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

f) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

- g) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- h) La competencia desleal
- i) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- j) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidentes laborales graves, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- l) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) La desobediencia continuada o persistente.
- n) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio de la contratante, o fuera de él, con motivo y ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- o) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.
- p) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- q) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

Artículo 35. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

- A) Faltas leves:
- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- B) Faltas graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- C) Faltas muy graves:
- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales, si los hubiere.

Artículo 36. Otros efectos de las sanciones.

Se anotarán en los expedientes laborales de los trabajadores, las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Artículo 37. Prescripción de las sanciones.

Las partes acuerdan estar a lo dispuesto en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Comisión Paritaria.

Con el objeto de contribuir a resolver los problemas derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio, constituirá una Comisión Paritaria formada por un representante de cada parte, pudiendo contar cada una, con un asesor, sin voto.

El recurso a la Comisión Paritaria será potestativo, debiendo realizarse, en su caso, mediante escrito razonado sobre la cuestión que se plantee y conteniendo en todo caso la solicitud concreta que se formaliza.

La Comisión resolverá en el plazo de veinte días a partir de su recepción, los asuntos que se sometan a su consideración. Los acuerdos serán tomados por la decisión conjunta y favorable de ambas partes.

ANEXO I

Tabla salarial por niveles profesionales

La tabla salarial del personal estructural para el año 1999 será la siguiente:

Nivel	Pesetas/mes	Salario anual (14 pagas)
7	140.735	1.970.290
6	137.142	1.919.988
5	119.324	1.670.536
4	103.621	1.450.694
3	95.780	1.340.920
2	84.285	1.179.990
1	82.233	1.151.262
0	72.714	1.017.995

24999 RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la empresa «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal de tierra de la empresa «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima» (código convenio número 9000830) que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC.OO., 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, 10 de diciembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO (1999-2001) DEL PERSONAL DE TIERRA DE «CLH, SOCIEDAD ANÓNIMA»

TÍTULO PRELIMINAR

Condiciones preliminares y generales

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Compañía Logística de Hidrocarburos CLH, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.