

## Disposición final tercera.

A la finalización de la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a tener un mínimo del 70 por 100 de la plantilla media del año 2005 bajo modalidades de contractuales de carácter indefinido.

Durante el año 2005, la empresa se compromete a informar al Comité Intercéntricos sobre el grado de cumplimiento del compromiso pactado en el párrafo anterior en el ámbito general de la plantilla y el particular de los centros de trabajo.

Las contrataciones/transformaciones pactadas se adecuarán en la medida de lo posible a la modalidad del contrato para el fomento de la contratación indefinida.

## Disposición final cuarta.

Las partes signatarias de este convenio se comprometen a crear una comisión paritaria específica para el seguimiento del absentismo en la empresa y el análisis de sus causas.

**5234** RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo de Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A. (Código de Convenio n.º 9014372), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 9 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GESTIÓN Y APLICACIONES HIDRÁULICAS, S.A.

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo constituye un cuerpo de normas reguladoras de las relaciones de trabajo entre la mercantil «Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A.», y los empleados de la misma incluidos en su ámbito personal, como resultado de la negociación desarrollada entre la representación legal de los trabajadores y la citada empresa, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española y el carácter de fuente de Derecho que le reconoce el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo que la empresa firmante tenga establecidos o establezca en el futuro en todo el territorio español.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que integra la plantilla de la mencionada empresa y a los que se incorporen a partir de este momento, con expresa exclusión del personal de alta dirección, entendiéndose como tal aquellos incluidos en el ámbito de aplicación del R.D. 1382/1985.

##### Artículo 4. *Vigencia, duración y prórroga.*

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005, con independencia de la fecha de su publicación y sin efecto retroactivo alguno, siendo su duración de cuatro años, contados a partir de la fecha de entrada en vigor y concluyendo el 31 de diciembre de 2008. Será prorrogado tácitamente por períodos de un año si al término de su vigencia no existiera denuncia expresa de cualesquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de 1 mes. En todo caso las condiciones económicas serán revalorizadas anualmente según lo establecido en el artículo 39.

##### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo único, orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, declarara la nulidad total del presente Convenio, las partes se comprometen, en el plazo de treinta días, a constituir la Comisión Negociadora encargada de negociar uno nuevo ajustado a la legalidad. En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes, en el plazo de treinta días, así lo requiere expresamente.

##### Artículo 6. *Garantías personales.*

Las condiciones que se establecen en el presente Convenio, tienen la consideración de mínimo obligatorio, siendo nulos los pactos individuales o colectivos que impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Se respetarán las condiciones económicas de los trabajadores que por contrato o concesión individual tuvieran reconocidas condiciones más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, las cuales se les mantendrán y respetarán estrictamente a título personal.

##### Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Se pacta la no compensación y no absorción de las mejoras que se pacten en las posteriores revisiones del presente Convenio. En consecuencia, el hecho de que cada trabajador, a título personal, disfrute de condiciones más favorables de las que prevé el Convenio, no neutralizará sus efectos, beneficiándose siempre del incremento sobre el total de sus retribuciones brutas fijas anuales.

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

##### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, vigilancia y cuantas actividades tiendan a una mayor eficacia. En caso de desacuerdo, cualesquiera de las dos partes podrán utilizar las vías legales que estime oportunas.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, con objeto de que emita su dictamen o actúe reglamentariamente.

La Comisión Paritaria tiene su sede en Consultoría Jurídica, S. L., Raval de Sant Pere, 5-7, 43201, Reus (Tarragona).

1. Composición.—La Comisión Paritaria estará compuesta por la Presidenta del Convenio, Carolina Robusté Valverde, con voz pero sin voto, y por dos miembros más; uno por la Representación de los trabajadores, y otro por la Representación de la Empresa; todos ellos con sus respectivos suplentes. Tendrán preferencia aquellos representantes de la Delegación origen de la consulta. Cada parte podrá contar con la asistencia de asesores externos, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

Las dos representaciones podrán nombrar un secretario que, según se determine, podrá tener la condición o no de vocal.

2. Normas de actuación. Reuniones.—La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes firmantes. Las reuniones se celebrarán en el término de quince días a partir del requerimiento de cualquiera de las dos partes, que deberá formalizarse por escrito.

La comisión recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen tanto a través de la Dirección como de la Representación de los trabajadores.

3. Funciones.—La Comisión Paritaria, que en ningún caso invadirá las esferas de la negociación colectiva, o de la jurisdicción competente, tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

La interpretación del convenio.

La solución de conflictos colectivos.

La aplicación de las cláusulas obligacionales y pactos de paz.

4. Duración.—El alcance temporal de la Comisión Paritaria será el del Convenio Colectivo.

5. Acuerdos de la Comisión Paritaria.—Se reflejarán en un Acta, en el plazo que en cada caso se determine en su seno. Las partes quedarán vinculadas por el acuerdo, sin perjuicio del derecho de instar su revisión por los órganos judiciales.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria en desarrollo de cláusulas determinadas deberán inscribirse en el correspondiente Registro y Depósito de Convenios Colectivos.

### CAPÍTULO III

#### Organización del trabajo

##### Artículo 9. *Facultad de organización.*

La organización práctica del trabajo en cada una de las secciones y dependencias es facultad de la Dirección de la Empresa, si bien para estos menesteres se tendrán en cuenta las opiniones de los órganos de representación de los trabajadores a nivel consultivo, y ello sin menoscabo del deber de información básico hacia los mismos.

##### Artículo 10. *Jerarquía.*

Todo el personal debe cumplir con sus obligaciones laborales, observar las instrucciones de sus superiores respectivos y cumplir sus órdenes con la mayor exactitud.

Los superiores guardarán la debida consideración y respeto en sus relaciones con el personal a ellos subordinado.

##### Artículo 11. *Facultades de la Dirección.*

La empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización, automatización y modernización que juzgue oportunos y necesarios para mejorar los métodos y la productividad.

##### Artículo 12. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa.*

La empresa deberá informar a los representantes de los trabajadores, conforme y de acuerdo con la legislación vigente, acerca de las modificaciones de carácter general en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Dirección de la empresa; estimular las iniciativas de cualquier trabajador, encaminadas a mejorar y perfeccionar la productividad, seguridad, o la ergonomía en el seno de la empresa; adoptar las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban las informaciones necesarias en relación con la prevención de riesgos, y cualesquiera otras que vengan impuestas por la Ley.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

##### Artículo 13. *Estructura profesional.*

La estructura profesional recogida en este artículo desarrolla, aplica y adapta a la realidad de la empresa la clasificación en grupos profesionales establecida por el Acuerdo Marco sobre sistema de Clasificación Profesional para la Industria Siderometalúrgica de 5 de febrero de 1996.

Las categorías enunciadas son las vigentes en este momento en la empresa, sin perjuicio de que más adelante, debido a necesidades de la propia actividad y su desarrollo, puedan ser creadas otras nuevas, en cuyo supuesto serían adscritas al grupo profesional correspondiente en función del grado de responsabilidad y formación académica y profesional que entrañe.

Un desarrollo más pormenorizado de las categorías que se expondrán más adelante se encuentra en el Manual de Organización de la Empresa.

##### Artículo 14. *Grupo profesional 1.*

El personal perteneciente a este grupo tiene la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Director de división/área:

Definición de la función:

Dirección de las divisiones o áreas funcionales del Grupo que están especificadas en sus funciones. Pertenecen a la división Central de la empresa.

Relaciones de dependencia:

Subordinación: depende del Director General.

Supra-ordenación: todos los puestos de trabajo de las Delegaciones en cuanto a la función de la división/área que representa.

Gerente de delegación:

Definición de la función:

Es el Gerente de cada Delegación del Grupo y el responsable de representar al Grupo en la zona y de hacer ejecutivas sus políticas. Dirige, en su delegación, las áreas comercial, productiva, RR.HH. y la económico-administrativa, según el Plan de Gestión anual de la Delegación.

Relaciones de dependencia:

Subordinación: depende del Director General.

Supra-ordenación: dependen de este cargo, dentro de cada delegación: Técnicos Comerciales Agrícolas, Técnicos Comerciales de Venta de Materiales, Jefe de Almacén, Jefes de Obra, Jefe de Producción, Jefe de Administración.

Jefe de contabilidad, fiscalidad y tesorería:

Definición de la función:

Dirige la realización como responsable, en los servicios centrales, de los trabajos de contenido contable, fiscal y tesorería.

Relaciones de dependencia:

Subordinación: depende de la Dirección Financiera.

Supra-ordenación: dependen jerárquicamente de este cargo los Oficiales contables, y los Jefes administrativos de Delegación en cuanto a normativas y sistemática.

##### Artículo 15. *Grupo profesional 2.*

Trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Jefe de obra C:

Definición de la función:

Es el Director Ejecutivo, dentro de cada Delegación, de Obras Públicas/Obras Grandes.

Relaciones de dependencia:

Subordinación: depende del Gerente de Delegación.

Supra-ordenación: dependen de este cargo, dentro de la Delegación, los encargados que le hallan sido designados.

Técnico comercial agrícola C:

Definición de la función:

Es el responsable de la obtención y gestión de contratos y la aprobación de proyectos de instalaciones agrarias. Es el director ejecutivo de las obras de instalaciones agrarias.

Relaciones de dependencia:

Subordinación: depende del Gerente de Delegación. En cuanto al desarrollo de políticas y proyectos comerciales, del Director de División y del Director General.

Supra-ordenación: oficiales y especialistas en las obras, y eventualmente los peones.

Técnico comercial venta materiales C:

Definición de la función:

Es el responsable de la gestión comercial de la línea de Venta asistida, realizando funciones de consolidación y penetración/desarrollo de mercados y trato comercial con los clientes.

Relaciones de dependencia:

Subordinación: depende del Gerente de Delegación.

Supra-ordenación: no tiene funciones de mando orgánico.

**Técnico comercial OP/OG:****Definición de la función:**

Es el responsable de la gestión comercial de los proyectos, del proceso de concurrir o negociar licitaciones hasta su adjudicación y/o contactos con clientes, y del soporte técnico en su ejecución.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Director General.

Supra-ordenación: no tiene funciones de mando orgánico, si bien puede contar con ayudantes.

**Analista de productividad:****Definición de la función:**

Es el responsable técnico del diseño y aplicación de un Plan para la mejora de la Productividad en el Grupo. Analiza la información generada en el ámbito de la producción, presenta propuestas de optimización y mejoras para finalmente coordinar la implantación y seguimiento de las mismas.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Director General.

Supra-ordenación: todos los puestos de trabajo de las Delegaciones en cuanto a la función de la división/área que representa.

**Artículo 16. Grupo profesional 3.**

Trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

**Jefe de obra B:**

Categoría asimilable al Jefe de obra C, pero de menor experiencia profesional y responsabilidad en cuanto a objetivos.

**Técnico comercial agrícola B:**

Categoría asimilable al Técnico comercial agrícola C, pero de menor experiencia profesional y responsabilidad en cuanto a objetivos.

**Técnico comercial venta materiales B:**

Categoría asimilable al Técnico comercial venta materiales C, pero de menor experiencia profesional y responsabilidad en cuanto a objetivos.

**Jefe de producción:****Definición de la función:**

Tiene a su cargo la logística, la dotación, gestión y control del personal productivo. Es el responsable de ofrecer y asignar personal a las obras y a las instalaciones agrícolas; de la formación interna permanente del personal de producción basada en el Know-how de la empresa, y de la calidad de la producción.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Gerente de Delegación.

Supra-ordenación: tiene a su cargo: Encargados de Obra, especialistas, oficiales y peones no asignados a obras; cuando estén asignados a obras dependen del Jefe de Obra o Técnico Comercial de instalación agrícola. Durante la ejecución de obras mantiene relación con encargados, oficiales y especialistas de OP/OG, en temas de suministro y logística. Durante la ejecución de las Obras Agrícolas mantiene a su cargo a oficiales y especialistas, realizando funciones equivalentes a su cargo.

**Jefe administrativo delegación:****Definición de la función:**

Tiene asignada la gestión en la Delegación de administración, datos de contabilidad, facturación y movimientos económicos. Interviene activamente en la elaboración y seguimiento del Plan de Gestión.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Gerente de la Delegación para el ejercicio de sus funciones, y de la Dirección de Central para la normativa y sistemática en los trabajos de su área.

Supra-ordenación: tiene a su mando a los administrativos de la Delegación.

**Jefe de almacén y logística:****Definición de la función:**

Tiene a su cargo la gestión y control de materiales y recursos y la logística general. Es el responsable de ofrecer y asignar a las obras y a las instalaciones agrícolas y suministrar al departamento de venta de materiales, materiales, recursos disponibles y soporte logístico, y de la gestión de compras y de stocks informatizada de la delegación.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Gerente de Delegación.

Supra-ordenación: tiene a su cargo: Oficiales de almacén y Mozos de almacén.

**Secretario/a de dirección:****Definición de la función:**

Realiza funciones de secretaría documental, bases de datos, correspondencia y circulares, archivos de documentos, archivos comerciales, ofreciendo soporte al Equipo de Dirección.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende de la Dirección General.

Supra-ordenación: eventualmente, auxiliares administrativos

**Oficial contable:****Definición de la función:**

Tiene asignada las funciones básicas de contabilidad en los servicios Centrales, desarrolla las funciones que le sean asignadas por el Jefe de Contabilidad.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Contabilidad de Central.

Supra-ordenación: tiene a su mando auxiliares administrativos.

**Artículo 17. Grupo profesional 4.**

Personal que realiza trabajos de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativa y razonamiento y cuya responsabilidad al respecto es supervisada

**Jefe de obra A:**

Categoría asimilable al Jefe de obra B, pero de menor experiencia profesional y responsabilidad en cuanto a objetivos.

**Técnico comercial agrícola A:**

Categoría asimilable al Técnico comercial agrícola B, pero de menor experiencia profesional y responsabilidad en cuanto a objetivos.

**Técnico comercial venta materiales A:**

Categoría asimilable al Técnico comercial venta materiales B, pero de menor experiencia profesional y responsabilidad en cuanto a objetivos.

**Encargado de obra:****Definición de la función:**

Es el encargado de la organización y producción de las obras públicas y obras grandes que le sean asignadas.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de obra

Supra-ordenación: tiene a su mando todo el personal asignado a cada obra concreta, durante todo el plazo de su ejecución. Los equipos y niveles del personal serán los planificados y nombrados por el Jefe de obra, que podrá escuchar sus criterios.

**Artículo 18. Grupo profesional 5.**

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con conocimientos profesionales.

**Oficial administrativo Delegación:****Definición de la función:**

Administración, datos contables, facturación, movimientos económicos, tratamiento de datos, documentación comercial, contractual y de presupuestos.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Administración de la Delegación.  
Supra-ordenación: auxiliares administrativos a su cargo.

**Oficial almacén:****Definición de la función:**

Es el responsable del funcionamiento del almacén, en cada una de las Delegaciones, en atención al público en venta de materiales.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Almacén.  
Supra-ordenación: mozos de almacén a su cargo.

**Especialista:****Definición de la función:**

Ejecuta trabajos de especialista en el montaje de las obras, que abarcan estas modalidades: electricidad, mantenimiento integral de la instalación hidráulica, en su aplicación al mantenimiento o para poder ejercer como Oficial de producción.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Producción.  
Supra-ordenación: oficiales de producción, peones o personal auxiliar que pueda tener asignados como ayudantes, para funciones concretas.

**Oficial producción:****Definición de la función:**

Ejecuta las funciones de montaje en las instalaciones y obras y se hace cargo de la ejecución de obras o secciones de obras, según su tamaño hasta el nivel de acabado de obra.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Producción, que lo asignará a obras o le encargará trabajos concretos. En las obras agrarias, depende del Técnico Comercial. En OP/OG, del Encargado de Obra.  
Supra-ordenación: peones a su cargo.

**Artículo 19. Grupo profesional 6.**

Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia con instrucciones específicas. No requieren elevada formación y son suficientes conocimientos elementales.

**Auxiliar administrativo:****Definición de la función:**

Es auxiliar para los trabajos administrativos en la Delegación.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Administración de la Delegación o de un oficial.  
Supra-ordenación: ninguna.

**Artículo 20. Grupo profesional 7.**

Trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que no necesitan de formación específica.

**Mozo almacén****Definición de la función:**

Ejecuta los trabajos que le sean asignados en el almacén, y actúa como ayudante de los oficiales.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Almacén.  
Supra-ordenación: eventualmente, otros peones o personal temporal, en los trabajos que se les encargue especialmente.

**Peón:****Definición de la función:**

Ejecuta los trabajos que le sean asignados en las instalaciones y obras, y actúa como ayudante de los oficiales y especialistas.

**Relaciones de dependencia:**

Subordinación: depende del Jefe de Producción, que lo asignará a las obras o le encargará trabajos concretos. En las obras depende los oficiales a los que ha sido asignado.

Supra-ordenación: eventualmente, otros peones o personal temporal, en los trabajos que se les encargue especialmente.

**Artículo 21. Ascensos y promociones.**

Los puestos de trabajo que hayan de ser cubiertos con carácter indefinido serán destinados prioritariamente a la promoción del personal de niveles inferiores.

Cuando debido a un incremento de trabajo previsiblemente definitivo se genere la mencionada vacante, la empresa lo comunicará a los órganos de representación, los cuales recabarán los nombres de todos aquellos trabajadores interesados en cubrirla. Transmitida esta información a la Dirección, procederá a designar la persona que estime más adecuada aplicando criterios de capacidad, aptitud y antigüedad, y a la vista del informe al respecto emitido por el inmediato superior jerárquico de los trabajadores susceptibles de ascenso. Sin embargo, la empresa se reserva la facultad de contratar personas ajenas en caso de estimar que no existe en plantilla nadie idóneo.

Este artículo no vinculará para la cobertura de vacantes de puestos de trabajo del grupo I.

**Artículo 22. Funciones de nivel superior e inferior.**

Cuando un trabajador efectúe trabajos de nivel superior a los de su categoría, percibirá las retribuciones correspondientes a la plaza a la que circunstancialmente está adscrito. Si el trabajador que ocupa la plaza de nivel superior la ejerce de manera ininterrumpida durante 6 meses, adquirirá la categoría que corresponda a esta plaza, excepto en los casos de sustitución de otro trabajador por su ausencia o por extraordinarias puntas de trabajo debidamente acreditadas, en cuyo caso no se producirá este derecho a acceder a la categoría superior.

Por razones económicas, técnicas, organizativas y de producción, la empresa podrá, en todo momento, destinar un trabajador a la realización de funciones de nivel inferior al de su categoría, si bien en todo caso conservará el nivel, categoría y salario que le son propios. Esta prestación tan sólo se prolongará el tiempo mínimo imprescindible.

**Artículo 23. Formación.**

La Empresa realizará un Plan de Formación a nivel de delegación y puestos de trabajo, con determinación de objetivos, necesidades y actuaciones previstas para el siguiente año. Se enviará a los Representantes de los Trabajadores dicho Plan antes del 15 de febrero de cada año. Asimismo, a instancia de la empresa o de los trabajadores, se promoverá la realización de aquellos cursos de capacitación y desarrollo de aptitudes que, por acuerdo entre la Dirección y los órganos de representación de los trabajadores, se estimen necesarios.

Se concreta una formación mínima de 16 horas para los grupos 5, 6 y 7 de producción y de 20 horas para el grupo 4 de producción. En caso de que, al terminar el año, no se hubieren realizado dichas horas de formación, estas se descontaran automáticamente del saldo de la «bolsa de horas» como «horas devueltas».

**CAPÍTULO V****Condiciones de trabajo****Artículo 24. Movilidad funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.**

La aplicación de cualesquiera de las citadas figuras se realizará con sujeción a lo establecido en la Legislación vigente.

**Artículo 25. Jornada laboral.**

La jornada será de 1.796 horas de trabajo efectivo anual durante el año 2005; 1.792 horas durante el año 2006; 1.790 horas durante el año 2007; y 1.788 horas durante el año 2008.

El cómputo se inicia cuando el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo y finaliza, agotada la jornada, en ese mismo lugar.

Sin embargo, en el caso de que el trabajador, para desarrollar su prestación de servicios, deba desplazarse a un centro de trabajo situado a más de 25 kilómetros (o 30 minutos de duración de trayecto) del centro habitual, su jornada efectiva de trabajo diaria se verá minorada en 30 minutos, o en 1 hora si se encuentra a más de 70 kilómetros ((o 60 minutos de duración de trayecto), percibiendo en todo caso la integridad de sus retribu-

ciones, pero sin computarse ese tiempo invertido en el trayecto a efectos del límite de jornada. Esta regla no se aplicará si el desplazamiento supera los 110 kilómetros (o 1 hora 30 minutos de duración de trayecto), en cuyo caso se resolverá la circunstancia con el trabajador afectado directamente.

Si la distribución de la jornada anual convenida, en su aplicación concreta del calendario laboral de cada año y delegación, generase la superación o disminución del total anual de horas convenidas, la diferencia se resolverá de mutuo acuerdo mediante la concesión o recuperación de las mismas en días adicionales completos o en horas en el caso de que el exceso o defecto no alcance las horas que conforman la jornada habitual de trabajo del personal que resulte afectado.

#### Artículo 26. *Distribución horaria.*

1. General. El régimen de distribución horaria será de jornada partida, y es el que a continuación se detalla, distinguiendo a estos efectos entre el horario aplicable al personal de oficinas, al personal de obra y al personal de almacén.

##### Personal de oficina:

De lunes a viernes, de 09:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas.

Los viernes incluidos en los meses de julio y agosto se realizará horario de 08:00 a 14:00 horas. La jornada semanal será de 40 horas, con lo que se deberán distribuir las dos horas reducidas el viernes, entre lunes y jueves.

Se contempla la posibilidad de combinaciones horarias por parte del personal de administración, debiéndose cumplir los siguientes requisitos: se debe garantizar la correcta ejecución del servicio al cliente externo e interno durante toda la jornada partida (9-14h y 16-19h) a excepción del viernes, se deben realizar las 40 horas semanales y, cualquier combinación horaria, debe ser pactada con la dirección de delegación e informada al departamento Central.

##### Personal de obra:

Horario 1 (01 de noviembre a 28 de febrero): 7,5 horas/día.

De lunes a viernes, de 08:00 a 13:00 y de 14:30 a 17:00 horas.

Horario 2 (01 de marzo a 30 de junio): 8,5 horas/día.

De lunes a viernes, de 08:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:30 horas.

Horario 3 (1 de julio a 31 de octubre): 8 horas/día.

De lunes a viernes, de 08:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 horas.

Se establece la posibilidad de que la empresa convoque a los trabajadores por un máximo de 5 sábados al año, entre los meses de marzo y julio, y preavisando con un mínimo de dos semanas. El trabajador podrá escoger entre cobrar las horas como horas extras o intercambiarlo por vacaciones.

##### Personal de almacén:

De lunes a viernes, de 08:00 a 13:00 y de 15:00 a 19:00 horas, y sábados de 09:00 a 13:00 horas, según régimen de turnicidad, que se distribuirá en el calendario laboral.

Las tiendas de las delegaciones, en cuanto a los días de apertura se refiere, tendrán que adaptarse al calendario comercial anual de los municipios en los que se encuentren. La dirección de la empresa concretará, antes de empezar el año y con criterios comerciales, que puentes y sábados están sujetos a ser elegidos como festivos en la tienda y cuales son de obligada apertura.

Este horario podrá verse sometido a modificaciones no sustanciales a la hora de pactar el calendario laboral anual de cada delegación entre empresa y representantes de los trabajadores.

Cuando se practique horario continuo de más de 6 horas, el personal afectado tendrá derecho a 20 minutos de descanso dentro de la jornada de trabajo, que se considerarán de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de su adscripción a los parámetros generales de distribución de jornada que le sean aplicables, el personal que desempeñe funciones comerciales o de representación de la empresa y de dirección de obra desarrollará su jornada con la suficiente flexibilidad horaria para acometer sus funciones con efectividad.

2. Compensación horaria personal de obra. Aquel personal de obra que, debido al carácter eventual de su contrato o a haber causado baja en la empresa por cualquier motivo antes de final de año, no haya visto compensadas las horas trabajadas de menos en invierno con las trabajadas de más en verano, y viceversa, verá incluida en su liquidación un concepto retributivo de denominación «Compensación horaria» cuya función será la de retribuir las horas adicionales trabajadas en período estival y la de descontar las horas dejadas de trabajar en invierno.

La cantidad a abonar o deducir se calculará según el siguiente módulo de cálculo:

$(\text{Horas trabajadas durante el contrato} \times 100) / (\text{número de semanas trabajadas durante el contrato} \times 40) = \text{porcentaje}$

$(\text{Bruto total percibido durante el contrato} \times \text{porcentaje}) / \text{bruto total percibido durante el contrato} = \text{resultado}$ .

El resultado será un importe, que si es negativo restará de la liquidación y si es positivo sumará.

#### Artículo 27. *Bolsa de horas.*

Se pacta la existencia a disposición de la empresa de una bolsa de horas de 120 horas de duración, excepto en la Delegación de Don Benito, dónde será de 160 horas, que podrá distribuir a su conveniencia y criterio según las pautas que se exponen a continuación.

Debido a que la ejecución de las tareas del personal destinado a las obras está supeditada a la bonanza de las condiciones atmosféricas, en caso de que la prestación resulte impracticable por razón de accidentes atmosféricos (lluvias, ventiscas, nieve, granizadas, etc), los trabajadores afectados no trabajarán los días que, por los mencionados motivos, sus superiores estimen que la prestación resultará imposible. A estos efectos serán preavisados con un mínimo de 12 horas de antelación, siempre que ello sea razonablemente posible. Si deviene imposible notificar con la debida antelación que no podrá prestar sus servicios por razones atmosféricas, y a resultas de esta falta de preaviso el trabajador ha tenido que desplazarse a la obra, las horas a compensar con la bolsa de trabajo serán reducidas en 2 unidades.

La retribución del trabajador no se verá mermada. La empresa imputará en el registro de la «bolsa de horas» dichas horas dejadas de trabajar y propondrá al trabajador el calendario de devolución de la manera que estime conveniente. El trabajador tendrá derecho a proponer una programación cómoda de dicha devolución así como solicitar que unas horas no trabajadas no se computen como horas a introducir en la bolsa de horas sino que se computen como vacaciones disfrutadas. Se aceptan saldos negativos en la bolsa de horas.

El trabajador a quien se le imponga la realización de las mencionadas horas deberá ser preavisado por la empresa a estos efectos con una antelación mínima de 72 horas.

La jornada laboral diaria, con inclusión de las eventuales horas adicionales que el trabajador se vea obligado a realizar, nunca podrá sobrepasar las 10 horas diarias, con respeto, en todo caso, de un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas.

La bolsa de horas será de aplicación exclusiva al personal de producción.

La empresa intentará en todo caso que a fecha 31 de diciembre no queden horas de la bolsa a compensar. Si este objetivo deviniera imposible, la empresa podrá hacer uso de las horas que queden a su favor fijando su fecha de devolución hasta el día 31 de diciembre del año siguiente.

2. Horas a favor y horas en contra. Para el caso en que la devolución de horas de la bolsa se produzca en día laborable, se establece una equivalencia de cambio de 1,20 horas a restar de la bolsa de horas por 1 hora real trabajada. Si se produjera en sábado, se establece una equivalencia de cambio de 1,45 horas por cada hora real trabajada. Si la devolución se produjera en domingo o en período nocturno, se establece una equivalencia de cambio de 1,70 horas por cada hora real trabajada.

En el caso de que un trabajador cese en la prestación de sus servicios para la empresa y aún no haya recuperado horas de la bolsa, se le descontará de la correspondiente liquidación el importe de las mismas mediante el concepto «Horas en contra».

Si al final de año un trabajador no ha realizado las 20 o 16 horas correspondientes a formación, se considerarán llevadas a cabo a efectos de su detracción de las eventuales horas en contra que pueda tener.

#### Artículo 28. *Flexibilidad laboral.*

Con el fin de mantener la estabilidad del empleo ante bajadas coyunturales de trabajo, de realidad convenientemente contrastada con los Representantes Legales de los Trabajadores, la Empresa podrá proponer al trabajador una parada laboral de un mínimo de 1 semana y un máximo de 2 meses durante los cuales percibirá la totalidad de su salario y que serán recuperables según el criterio de horas de cambio establecido en el artículo 27, si bien el plazo de recuperación será de 2 años. Acogerse a dicha propuesta por parte de la Empresa será opcional por parte del trabajador.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará 21 días laborables de vacaciones anuales retribuidos. En los supuestos de nuevos ingresos o de reingresos por suspensión del contrato, el período de vacaciones será proporcional, en

período anual, al tiempo comprendido entre su ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

En caso de extinción del contrato la liquidación de vacaciones se realizará en proporción, en período anual, al tiempo trabajado desde el 1 de enero de ese año hasta la fecha de cese. En caso de haber disfrutado vacaciones de duración superior a la correspondiente, se realizará el correspondiente descuento en la nómina.

Las vacaciones, en su caso, se retribuirán incluyendo el salario base y todos los complementos salariales que el trabajador perciba habitualmente. Se excluyen expresamente los complementos salariales o extrasalariales de cobro extraordinario (primas de producción, dietas, etc).

Las fechas de disfrute de las vacaciones se fijarán anualmente en el calendario laboral correspondiente con un mínimo de dos meses de antelación. Para el establecimiento de la pertinente distribución se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Como mínimo 2 semanas se disfrutarán de manera ininterrumpida.

Corresponde al trabajador la fijación de la fecha de disfrute de 11 días laborables, y a la empresa del resto.

El personal de oficina disfrutará las vacaciones preferentemente en la temporada comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El personal de obra disfrutará las vacaciones preferentemente en la temporada comprendida entre el 01 de julio y el 31 de diciembre.

El personal de almacén disfrutará las vacaciones preferentemente en la temporada comprendida entre el 01 de julio y el 31 de diciembre.

#### Artículo 30. *Permisos, licencias y excedencias.*

1. Licencias sin sueldo. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso especial no retribuido al año de hasta 3 meses por razones personales. Se acordará previa solicitud del trabajador con una antelación mínima de 1 mes para el personal de los grupos I a IV y de quince días para el resto. La empresa sólo podrá oponerse a su concesión si se estimase objetivamente que tal concesión puede causar perjuicios organizativos graves. Durante este período se causará baja en la Seguridad Social, y ello supondrá la deducción de la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las vacaciones.

2. Permisos retribuidos. Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones que, previo aviso y justificación, se otorgan para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos siguientes:

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio, que empezarán a contar a partir del día siguiente al de la boda. El mismo tratamiento tendrán los trabajadores que formen una pareja de carácter estable (según los requisitos de la Ley 10/1998 de 15 de julio sobre uniones estables de parejas).

Tres días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 kilómetros para tal efecto, el permiso será de cuatro días.

Un día en caso de matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 kilómetros para tal efecto, el permiso será de cuatro días.

Tres días en caso de enfermedad grave que implique hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a los 100 kilómetros para tal efecto, el permiso será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.

Las trabajadoras, por lactancia natural o artificial de un 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 una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Por el tiempo necesario para asistir a exámenes para la obtención de títulos académicos o profesionales.

3. Excedencias. Se estará a lo establecido en la legislación vigente.

4. Maternidad. Se estará a lo establecido en la legislación vigente, de manera que la madre disfrutará de un permiso de 16 semanas, ampliable en dos más en caso de parto múltiple, en el que percibirá el 100% de su base reguladora mediante pago directo del INSS. Este derecho podrá cederse al padre teniendo en cuenta que las primeras 6 semanas siguientes al parto son de descanso obligatorio para la madre.

## CAPÍTULO VI

### Contratación

#### Artículo 31. *Ingresos.*

Cualquier ingreso en la empresa se realizará a título de prueba, cuya duración será de 6 meses para el personal comprendido en los grupos I a IV y de dos meses para el resto. La situación de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción interrumpirá el cómputo del período de prueba. Transcurrido éste sin denuncia de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con la naturaleza y condiciones de su contrato de trabajo.

El trabajador que haya desarrollado las mismas funciones con anterioridad en cualquiera de las Delegaciones, bajo cualquier modalidad de contratación, tiene derecho a que el tiempo trabajado le compute como período de prueba.

#### Artículo 32. *Ceses.*

El personal que cese voluntariamente deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Delegación a la que esté asignado con una antelación de 2 meses para el personal de los grupos I y II, 1 mes para los grupos III y IV, y 15 días para el resto. La inobservancia de estos períodos mínimos de preaviso comportará el descuento en la liquidación correspondiente de una cantidad equivalente a tantos días de salario como haya dejado de preavisar.

#### Artículo 33. *Contrato eventual por acumulación de tareas.*

La empresa podrá concertar contratos eventuales al amparo de lo dispuesto en este Convenio, en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre. Se entiende a todos los efectos que concurren las circunstancias previstas en las citadas normas con la simple remisión al presente artículo en el contrato de trabajo.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse el mismo, por una única vez, mediante acuerdo de las partes.

Sin perjuicio de otras que puedan darse, serán susceptibles de ser cubiertas con este tipo de contrato las vacantes que genere un aumento de la actividad consecuencia de la temporada de mayor actividad en el sector agrícola, que se concreta en los meses de enero a julio de cada año.

#### Artículo 34. *Contrato por obra o servicio determinado.*

La empresa podrá concertar contratos por obra o servicio determinados al amparo de lo dispuesto en este Convenio, en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre. Se entiende a todos los efectos que concurren las circunstancias previstas en las citadas normas con la simple remisión al presente artículo en el contrato de trabajo, donde también se hará constar la duración prevista o estimada de la obra que justifica la contratación.

Sin perjuicio de otras que puedan darse, serán susceptibles de ser cubiertas con este tipo de contrato las vacantes que surjan como consecuencia de la adjudicación de obras públicas o de complejidad similar, y durante las campañas agrícolas.

#### Artículo 35. *Otros contratos de trabajo.*

Se entienden incorporadas a este Convenio todas aquellas formas de contratación reconocidas oficialmente que la Ley permita o prevea para el futuro.

La empresa se compromete a, en la medida de lo posible, hacer uso del contrato fijo discontinuo en lugar del de obra, a fin de contar con una plantilla estable para la realización de aquellos trabajos de carácter fijo, periódico, cíclico y que no se repitan en fechas ciertas.

#### Artículo 36. *Contratos formativos.*

1. Contrato para la formación. Se podrá celebrar para la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo. Su retribución será el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

2. Contrato en prácticas. Se celebrará para la cobertura de puestos de trabajo que requieran un determinado nivel de cualificación y permitan la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de los estudios cursados. Se retribuirá con el 70 o 85 por ciento, durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo, siempre que estas cuantías no sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo.

## CAPÍTULO VII

### Condiciones retributivas

#### Artículo 37. *Estructura salarial.*

La estructura salarial estará integrada por el salario base y los complementos «ad personam» o por antigüedad consolidada, quienes los ostenten, así como por todos aquellos conceptos que con carácter voluntario la empresa se avenga a conceder.

#### Artículo 38. *Fecha de pago.*

Se fija como fecha emisión de la orden de pago de la nómina mensual el día 5 del mes siguiente al devengado.

#### Artículo 39. *Salario base.*

Es aquella parte de la retribución del trabajador fijada en función de su grupo profesional, y que se establece en la tabla salarial del anexo I de este Convenio. Aquellos trabajadores que realicen jornadas inferiores tendrán derecho a cobrar el presente concepto salarial en proporción a la jornada realizada.

#### Artículo 40. *Revisión salarial.*

La revisión salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio será del IPC estatal previsto a 1 de enero (para el año que empieza). En caso de que a final de año el IPC real sea superior al IPC previsto, se procederá a su regularización, abonando los preceptivos atrasos y asumiendo esta realidad en los salarios a efectos de proceder a los siguientes aumentos.

Cada año se contemplará la posibilidad del abono de un incentivo equivalente al 0,4% del salario bruto anual de cada trabajador si el porcentaje de beneficio sobre ventas de la empresa (resultado final antes de impuestos) es superior al 2,5%. De aplicarse, se consideraran aquellos trabajadores que hubieren estado en la empresa todo el año anterior y estuviera en el momento de conocerse dicho resultado empresarial. Por otro lado, si se da un porcentaje de pérdidas sobre ventas (resultado final, antes de impuestos) superior al 1%, no se procederá a la regularización por las eventuales diferencias entre IPC previsto e IPC real.

#### Artículo 41. *Complemento «ad personam».*

Aplicable a los trabajadores de antigüedad anterior a 31/12/2002, retribuye la diferencia entre las tablas salariales del primer texto del presente Convenio y la totalidad de las condiciones económicas que los citados trabajadores vinieran cobrando con carácter de continuidad, fueran éstas de origen convencional, empresarial o cualesquier otro.

#### Artículo 42. *Antigüedad consolidada.*

Queda congelado el complemento de antigüedad. Sin embargo, a todos aquellos trabajadores que vinieran percibiendo cantidades por este concepto se le garantizarán las mismas, que se incorporarán en su nómina como un complemento personal denominado antigüedad consolidada.

#### Artículo 43. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos gratificaciones extraordinarias que se cobrarán el 15 de julio y el 20 de diciembre de cada año. Ambas serán de devengo semestral, computándose la de junio desde el 01 de enero del año en curso hasta el 30 de junio del mismo, y la de Navidad del 01 de julio hasta el 31 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será el correspondiente a una mensualidad de salario base y, a quien lo perciba, complemento «ad personam» y antigüedad consolidada.

#### Artículo 44. *Sistema de primas e incentivos.*

1. Plus de producción. Compensará una mayor implicación personal en el proceso de producción que consiga una mejora en relación con los objetivos preestablecidos a cada categoría profesional. Tantos los objetivos a conseguir como los criterios para valorarlos y compensarlos económicamente se especificarán en un Manual interno de empresa y serán de conocimiento de todo aquel que lo solicite.

La empresa asume el compromiso de ofrecer a los trabajadores una cantidad de trabajo equivalente aproximadamente a un 30% del volumen anual del coste de producción, susceptible de ser valorado teniendo en

cuenta criterios de productividad. Este concepto afecta únicamente a las áreas de producción.

2. Incentivos. Se crea un sistema de incentivos anuales para los grupos I a IV que compensarán los objetivos pactados para cada trabajador a principio de año con los que realmente haya conseguido al final del ejercicio. Si éstos son superiores a los previstos, la diferencia se liquidará después del cierre del ejercicio del año al que se refieren. Si son inferiores se compensará con liquidaciones positivas del siguiente ejercicio, prohibiéndose expresamente la liquidación por importes negativos. Se contempla la posibilidad de realizar pagos a cuenta trimestrales de aquellos incentivos que, a la vista de la evolución que hasta el momento lleven, razonablemente se esperen liquidar positivamente a final de año. El montante de los pagos a cuenta se negociará entre el trabajador interesado y su inmediato superior.

#### Artículo 45. *Ropa de trabajo.*

Se pacta la obligación por parte de la empresa de proveer a todos el personal de obra y almacén de dos equipos completos de ropa de trabajo, de manera que una vez entregados los dos iniciales el trabajador disponga, en todo momento, de dos equipos completos de ropa de trabajo en uso para campaña de verano y otros dos equipos completos para campaña de invierno.

El uso de ropa será obligatorio para todos los trabajadores, siendo considerado falta leve su falta de uso o deterioro voluntario por parte de los trabajadores.

Se repondrá adecuadamente en el plazo máximo de 15 días la ropa de trabajo que sufriese deterioro irreparable, tantas veces como éste se produjese, en tanto en cuanto dicho deterioro no fuese provocado intencionadamente por el trabajador.

Aquel trabajador que cese en la prestación de servicios en la empresa después de una relación de duración inferior a 6 meses, estará obligado a devolver los dos equipos de ropa completos o deducir su precio de la liquidación correspondiente.

#### Artículo 46. *Dietas y desplazamientos.*

A todo aquel trabajador que deba ejecutar su trabajo fuera del término municipal del centro de trabajo, se le abonarán los gastos normales de manutención y locomoción devengados por este desplazamiento.

La cantidad a abonar en concepto de media dieta será de 7€, importe que será revisado anualmente según IPC. Este mínimo podrá ser incrementado a nivel de Delegación si, previa audiencia de la representación de los trabajadores, se estima que tal aumento es razonable. En caso de que el trabajador haya gastado una cantidad mayor, aportando el justificante correspondiente y siempre que no se aprecie voluntad de abuso, le será abonada la diferencia.

El kilometraje se pagará a 0.17€ (28 ptas) por kilómetro más los gastos de peaje y estacionamiento, si su utilizan medios de transporte privado, y el importe del gasto que se justifique si se utiliza transporte público.

Aquellos trabajadores que debido a la ejecución de su trabajo deban pernoctar fuera de su domicilio percibirán la cantidad de 12€ en concepto de «Plus pernoctación», revisable anualmente según IPC.

Los mencionados importes se le entregarán al trabajador antes de la realización del desplazamiento que implique estos gastos.

#### Artículo 47. *Horas extraordinarias.*

Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda realizar únicamente aquellas horas extraordinarias por razón de fuerza mayor que vengán exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros, o que su no realización produzca grave quebranto a la actividad.

Son horas extraordinarias las que sobrepasen la jornada anual pactada en este Convenio, y serán compensadas, con máxima preferencia, con igual número de horas de descanso que las trabajadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Empresa y trabajadores deberán tener presente el límite máximo legalmente establecido de 80 horas extraordinarias anuales por trabajador, o la cantidad proporcional en función de la jornada realizada, en el caso de que se retribuyan, no existiendo tope de horas a realizar cuando sean compensadas por descanso.

#### Artículo 48. *Anticipos.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir, antes del día señalado para el cobro, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## CAPÍTULO VIII

**Acción social de la empresa**Artículo 49. *Incapacidad temporal.*

La empresa abonará en los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes el 100% del salario bruto real durante los tres primeros días de baja, y por una única vez al año. A partir del cuarto día el subsidio se regirá por las normas generales establecidas al efecto: del cuarto al vigésimo día se percibirá el 60% de la base reguladora, y de ahí en adelante el 75%.

El trabajador en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirá desde el primer día un complemento hasta alcanzar el 100 por ciento de su salario bruto real, de manera que el 75% de la prestación correrá a cargo de la Mutua, según dispone la legislación vigente, y la empresa abonará el 25% restante hasta completar el 100% garantizado.

No se procederá al abono de este complemento en los casos en que, a la vista del informe de investigación del accidente laboral, se concluya que el mismo ha sido consecuencia de la inobservancia de las medidas de seguridad pertinentes por parte del trabajador.

Artículo 50. *Defunción.*

En caso de fallecimiento de un trabajador la empresa abonará a sus causahabientes la indemnización de una mensualidad de salario ordinario.

Artículo 51. *Seguro.*

La empresa concertará un seguro para los casos de muerte, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, por las siguientes cantidades:

Muerte: 25.122,31 €.  
 Gran invalidez: 31.432,93 €.  
 Incapacidad permanente absoluta: 25.122,31 €.  
 Incapacidad permanente total: 21.997,04 €.

Estos importes serán incrementados anualmente según IPC real.

## CAPÍTULO IX

**Prevención de riesgos, seguridad y salud en el trabajo**Artículo 52. *Prevención de riesgos, seguridad y salud en el trabajo.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, R.D. 39/1997, de 17 de enero, y cuantas otras disposiciones estén vigentes.

## CAPÍTULO X

**Representación colectiva**Artículo 53. *Competencias.*

Conscientes de la necesidad de unas relaciones laborales armónicas y acordes con una dinámica social fluida, ambas partes acuerdan, con respecto a los órganos de representación de los trabajadores, estar en todo momento tanto a lo dispuesto en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre, y R.D. 39/1997, de 17 de enero.

Artículo 54. *Garantías y crédito de horas mensuales.*

Son las que dispone el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores. Respecto al crédito horario, los representantes legales de los trabajadores podrán acumular las horas en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y de acuerdo con la escala establecida en la citada disposición.

## CAPÍTULO XI

**Infracciones y sanciones**

Atendiendo a lo prescrito en el Código de Conducta Laboral para la Industria del Metal, se establece el siguiente régimen disciplinario:

Artículo 55. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo

Artículo 56. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

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

La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

Artículo 57. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

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

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/ras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a

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

#### Artículo 58. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 59. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 60. Pérdida del permiso de conducir y otras sanciones de tráfico.

Si un trabajador que precise del permiso de conducir para la realización de su trabajo es privado de éste debido a sanción oficial, podrá ser recolocado en otro puesto de trabajo de cualquier categoría mientras dure esta suspensión, con audiencia de los Representantes Legales de los Trabajadores, y sin que su salario se vea afectado por este motivo.

Si un trabajador es sancionado por no cumplimiento del código de circulación y los motivos no son ajenos a él y conduce un vehículo de empresa, deberá hacerse cargo personalmente de los gastos de dicha sanción.

### ANEXO I

Tabla salarial

Grupo profesional	Salario anual - Euros
1	18.882,08
2	16.578,52
3	14.432,32
4	13.920,34
5	12.407,08
6	12.015,50
7	11.926,46

### 5235

*RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del IV Convenio colectivo de la empresa González Fierro, S.A.*

Visto el texto de la revisión salarial del VI Convenio Colectivo de la empresa González Fierro, S.A. (publicado en el B.O.E de 28-5-02) (código de Convenio n.º 9011332), que fue suscrito con fecha 22 de enero de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 14 de marzo de 2005.-El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

### VI CONVENIO COLECTIVO DE GONZÁLEZ FIERRO, S.A.

**Modificación año: 2005 (1,20 % + 3 % ) - IPC: 3,20%**

Conceptos económicos	31-12-2004	Revisión	01-01-2005	Día
Hora extraordinaria .....	8.02	8.116	8.36	
Hora de presencia .....	8.02	8.116	8.36	
Bolsa de vacaciones .....	299.40	302.993	312.08	
Plus Convenio .....	69.32	70.152	72.26	
Dieta completa .....	42.23	42.737	44.02	
Dieta de comida .....	10.34	10.464	10.78	
Dieta de cena .....	10.34	10.464	10.78	
Dieta de pernoctación y desayuno .....	21.55	21.809	22.46	