

2. Este Reglamento entrará en vigor el día de su firma y su vigencia seguirá la propia del Acuerdo, sometiéndose a las vicisitudes de éste.

3. La naturaleza y eficacia jurídicas de este Reglamento son iguales a las que corresponden al Acuerdo Estatal del Sector del Metal. En consecuencia, será remitido a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación.

4. Corresponde a la Comisión Paritaria acordar las modificaciones del presente Reglamento que considere oportunas.

Artículo segundo. *Domicilio Social.*

Se establece como domicilio social de la Comisión Paritaria del Sector del Metal la sede de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, CONFEMETAL, sito en la C/ Príncipe de Vergara, n.º 74, 5.ª planta. 28006 Madrid.

No obstante, lo establecido en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria podrá cambiar el citado domicilio social, así como, reunirse o actuar en cualquier otro lugar, previo acuerdo de sus miembros.

Artículo tercero. *Funcionamiento.*

1. Se constituirá un registro en el domicilio social de la Comisión Paritaria, que recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos de competencia de la propia Comisión.

2. Una vez registrados se procederá a efectuar los trámites pertinentes, tales como convocatorias, citaciones, notificaciones y cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos cuya tramitación, así como, resolución se encuentran dentro de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria.

Artículo cuarto. *Legitimación.*

De acuerdo con el tipo de conflictos que puedan someterse a la Comisión Paritaria, estarán legitimados para instar la actuación:

1. En los conflictos a que se refieren los apartados 27.1 y 27.3 del Acuerdo Estatal del Sector del Metal, estarán legitimados la representación de los empresarios y la representación de los trabajadores que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.

2. En los supuestos de interpretación y aplicación, recogidos en el artículo 27.2 del mencionado Acuerdo, estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que suscriben el mismo.

Artículo quinto. *Procedimiento.*

1. Iniciación.

Para el inicio de la actuación de la Comisión Paritaria, según las funciones que le encomienda el artículo 27 del citado Acuerdo, será requisito que las partes legitimadas formalicen, mediante escrito presentado ante el registro, la solicitud de intervención de la Comisión Paritaria, especificando de forma clara y concisa, el motivo de la misma.

2. Reunión de la Comisión Paritaria.

Recibida la mencionada documentación, la Comisión Paritaria se reunirá, tras los trámites oportunos de registro, notificaciones, etc., en el plazo máximo de siete días hábiles.

3. Convocatoria.

a) La Comisión Paritaria será convocada con la periodicidad que requiera la tramitación, en tiempo y forma, de los asuntos que le competen, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Acuerdo Estatal que este Reglamento desarrolla.

b) Igualmente, la Comisión Paritaria deberá ser convocada siempre que así sea requerida, a iniciativa justificada por la mayoría de los integrantes de cualquiera de las representaciones que la componen.

c) En todo caso, la Comisión Paritaria se reunirá dos veces al año para el conocimiento de asuntos de trámite, así como, para evaluar su propio funcionamiento.

Artículo sexto. *Toma de acuerdos.*

a) La Comisión Paritaria resolverá mediante decisión adoptada por unanimidad.

Las posturas mantenidas en el seno de la Comisión Paritaria serán reflejadas en el acta.

b) Tanto en los supuestos en que se alcance acuerdo, como en los que no sea posible, y dependiendo del contenido de la petición de la parte o partes que promuevan la actuación de la Comisión Paritaria, ésta emitirá informe o resolución en un plazo máximo de quince días hábiles.

El citado informe o resolución será remitido para su conocimiento a los interesados.

c) Para el supuesto de que sea requisito previo, a la interposición del correspondiente conflicto ante el órgano competente, la intervención de la Comisión Paritaria, se entenderá cumplido este requisito si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

17346 RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Inzamac Asistencias Técnicas, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Inzamac Asistencias Técnicas, S.A. (Código de Convenio n.º 9013482) que fue suscrito, con fecha 30 de diciembre de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 12 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA «INZAMAC ASISTENCIAS TÉCNICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PROTOCOLO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores tomando como base el texto del anterior Convenio Colectivo. En este sentido, el texto del anterior Convenio prácticamente subsiste en la actual redacción, que únicamente ha sido actualizado en varias materias que ya se encontraban superadas y la subsistencia del anterior texto se debe, en gran medida, a que ha sido un buen instrumento para regular las relaciones entre la Dirección y la Empresa.

Adicionalmente, y debido al carácter multidisciplinar de las actividades de «Inzamac Asistencias Técnicas, S.A.», se mantiene la Filosofía de continuar: a) con una política de crecimiento y diversificación que trate de garantizar los puestos de trabajo de los empleados actuales, tanto fijos como temporales, y la creación de nuevos puestos de trabajo, b) seguir apostando por una completa y diversificada formación de los empleados de la Compañía.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio de ámbito de empresa, afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que preste sus servicios para la empresa «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima», así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. *Ámbito material y territorial.*

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal de la empresa «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima», siendo de aplicación en la totalidad de los centros de trabajo establecidos o de futuro establecimiento dentro del territorio nacional.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

La vigencia del presente Convenio será de 4 años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2005 hasta el treinta y uno de diciembre de 2008, con independencia del momento de su firma, depósito o registro. El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, al término de su vigencia, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.

Artículo 4. Procedimiento de denuncia para revisión.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra la revisión del mismo, mediante notificación escrita notificada fehacientemente con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta sea válida, deberá emitir a la otra parte, en el plazo máximo de los tres meses siguientes al de la denuncia una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la negociación solicitada. De esta comunicación y de la propuesta, se enviará copia a la autoridad laboral competente. En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se tendrá por no efectuada la denuncia.

Artículo 5. Compensación y absorción.

5.1 Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio, compensarán y absorberán en su conjunto y cómputo anual a las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, naturaleza, denominación o forma de las mismas.

5.2 Las disposiciones legales de general aplicación que se establezcan, tendrán eficacia sólo, si globalmente consideradas, en cómputo anual, superasen las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global computadas en su conjunto y anualmente, excedan de lo establecido en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título personal; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para la interpretación de las posibles divergencias que puedan surgir en la aplicación de este Convenio por parte de alguno de los afectados por el mismo, se constituye una Comisión Paritaria formada por dos representantes de cada una de las partes firmantes, que podrán asistir a las sesiones que se programen acompañadas de un asesor.

El domicilio de la comisión paritaria se fija en el domicilio social de la empresa.

Artículo 9. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo número 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya; y demás normas legales de general aplicación.

CAPÍTULO II**Organización, jornada, vacaciones, licencias y ropa de trabajo****Artículo 10. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo en todos sus aspectos es una facultad del empresario y dentro de la empresa es competencia de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de la empresa las siguientes:

- La adscripción o traslado de personal dentro de los centros de trabajo del ámbito funcional de la empresa de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y previa comunicación por escrito.
- La modificación de los métodos de trabajo.
- La determinación del contenido de la prestación laboral así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.
- La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

En caso de traslado del personal que implique cambio de residencia por razones técnicas, económicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar traslados según el Estatuto de los Trabajadores, informando simultáneamente al comité de empresa para su conocimiento y valoración.

Artículo 12. Jornada.

La jornada laboral se establece en mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo de cuarenta horas semanales.

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros estables. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias, y deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

La Dirección de la empresa estudiará la posibilidad de realizar jornada continuada de verano en aquellas áreas productivas y períodos en los que sea posible, así como, en tal caso, la forma de efectuar una compensación horaria para aquellas áreas productivas en las que no sea posible realizar jornada continua. Teniendo en cuenta las diferentes condiciones organizativas y de producción y, cuando exista tal necesidad, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias. El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 13. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales de treinta y un días naturales. El período de disfrute de las vacaciones se establecerá del siguiente modo:

Quince días fijados por la dirección de la empresa, en función de las necesidades del servicio.

Dieciséis días a elección del trabajador.

La exclusión de cualquier época como período vacacional, por necesidades de una mayor actividad productiva, deberá ser explicada y comunicada por escrito a los representantes de los trabajadores.

El personal que ingrese en el transcurso del año disfrutará, antes de que este termine, la parte proporcional que le corresponda, según el período trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y finalizarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo. El disfrute del período de vacaciones podrá fraccionarse siempre que el número de períodos no sea superior a dos, y el período mínimo a disfrutar no será inferior a 7 días.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente ya concedidas, salvo casos de imperiosa necesidad, con la aceptación previa del trabajador por escrito.

Artículo 14. Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

- Quince días naturales en los casos de matrimonio.
- Tres días naturales por nacimiento de un hijo, o por grave enfermedad, intervención quirúrgica o fallecimiento hasta el segundo grado de consanguinidad/afinidad de parientes, que podrá ampliar a cuatro días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo donde habitualmente presta sus servicios.
- Un día por traslado del domicilio habitual o dos días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 kilómetros desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo donde habitualmente presta sus servicios.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7. Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses según lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

8. Por razones de guarda legal de algún menor de seis años o disminuido físico o psíquico según lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Cuando por razón de enfermedad propia, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la empresa concederá, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente visado por el facultativo.

10. Las licencias mencionadas en los apartados anteriores serán extensibles a parejas de hecho debidamente registradas según lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

Artículo 15. *Licencias sin sueldo.*

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, podrá faltar al trabajo por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza.

Artículo 16. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de quince días y una sola vez al año.

Artículo 17. *Ropa de trabajo.*

La empresa en atención a las necesidades del puesto de trabajo básicamente referidas a la seguridad e higiene en el desempeño del mismo, entregará al personal que por su actividad lo precise, ropa de trabajo adecuada al tipo de actividad que desarrolle. Esta ropa será de uso obligatorio en la forma y ocasiones que determine la empresa, quedando el trabajador obligado a su correcta utilización. La empresa facilitará ropa de trabajo a los trabajadores distinguiendo entre vestuario de invierno y de verano.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción, competencia, ceses y jubilación

Artículo 18. *Ingreso y período de prueba.*

La admisión del personal se considerará provisional durante un período que se denomina de prueba y que tendrá una duración máxima de seis meses para los grupos profesionales 1 y 2, y de tres meses para el grupo profesional 3.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes.

Dicho período de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de maternidad, incapacidad temporal o cualquier otra situación en la que no se produjera la prestación efectiva de trabajo. Superado el período de prueba se computará éste como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

A los trabajadores contratados a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, en caso de cesar su relación laboral y realizarse otro contrato laboral con posterioridad, se computará como período de prueba el tiempo ya trabajado.

La duración del contrato laboral no puede coincidir con el período de prueba.

Asimismo, el Comité de empresa será informado simultáneamente, con el trabajador, de los contratos extinguidos en el período de prueba.

Artículo 19. *Provisión de vacantes.*

Las plazas vacantes que impliquen tareas de mando o confianza especial podrán ser libremente designadas por la empresa. Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma, o amortizarse si ésta lo estima necesario, de acuerdo con el nivel de actividad u otras circunstancias que aconsejen tal medida. La amortización de plazas vacantes se realizará previa información al comité de empresa.

El sistema de provisión de plazas vacantes podrá ser de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con el criterio que se establezca en el presente Convenio y en la normativa interna de aplicación actual-

mente vigente en la empresa, Manual de Calidad y Procedimientos de cualificación.

Se establece un procedimiento de control para dirimir los conflictos que surjan como consecuencia de los procesos de provisión de vacantes. El procedimiento será el siguiente:

1. Una vez realizado el proceso para cubrir una vacante por la Dirección de Calidad de «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima», ésta comunicará los resultados al Comité de empresa.

2. El comité de empresa en el plazo de siete días deberá comunicar a la Dirección de calidad su conformidad o disconformidad con el resultado del proceso. Caso de existir disconformidad, dispondrá el comité de tres días adicionales para informar por escrito de las disconformidades existentes y de las motivaciones de las mismas. Una vez recibido el informe el informe por la Dirección de Calidad, éste en el plazo de tres días deberá reunir al representante del comité de empresa elegido al efecto y al Director de Área implicado a efectos de poder dirimir los fundamentos de las distintas partes.

En el plazo de tres días, la Dirección de Calidad decidirá conforme a toda la información recabada como cubrir la plaza vacante. La Dirección de la empresa proporcionará al Comité de empresa anualmente y con anterioridad al 15 de febrero de cada año una relación de la previsión de vacantes para su conocimiento y que éste realice las proposiciones y sugerencias que estime oportuno.

Artículo 20. *Promoción profesional.*

1. La promoción de los trabajadores a tareas o puestos que impliquen mando o confianza especial serán tanto de libre designación como de libre revocación por parte de la empresa.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, la promoción de trabajadores estará regulada en detalle en Normativa Interna de aplicación desarrollada por la empresa, la cual establecerá un sistema de carácter objetivo dividido por áreas de actividad y basado en puestos de trabajo y vías de promoción para los mismos. Dicha normativa interna necesariamente tendrá en cuenta la valoración de los siguientes parámetros:

1. Experiencia.
2. Formación teórica.
3. Informes de superiores.
4. Formación continuada.

3. La Dirección de la empresa proporcionará al Comité de empresa anualmente y con anterioridad al quince de febrero de cada año la relación de los trabajadores a promocionar; así mismo, una vez realizado por la Dirección de Calidad el proceso de promoción ésta remitirá un informe completo al Comité de empresa.

4. Se establece un procedimiento de control para dirimir los conflictos que surjan como consecuencia de los procesos de promoción profesional.

El procedimiento será el siguiente:

1. Una vez realizado el proceso de promoción por la Dirección de Calidad de «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima», ésta comunicará los resultados al Comité de empresa.

2. El comité de empresa en el plazo de siete días deberá comunicar a la Dirección de calidad su conformidad o disconformidad con el resultado del proceso. Caso de existir disconformidad, dispondrá el comité de tres días adicionales para informar por escrito de las disconformidades existentes y de las motivaciones de las mismas. Una vez recibido el informe el informe por la Dirección de Calidad, éste en el plazo de tres días deberá reunir al representante del comité de empresa elegido al efecto y al Director de Área implicado a efectos de poder dirimir los fundamentos de las distintas partes; dando audiencia en ese momento a los trabajadores afectados. En el plazo de tres días, la Dirección de Calidad decidirá conforme a toda la información recabada como proceder con el proceso de promoción.

Artículo 21. *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.*

De conformidad con lo establecido en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y habida cuenta de que la empresa presta sus servicios en múltiples ocasiones a Instituciones Públicas o empresas privadas en proyectos de gran envergadura muy puntuales, podrán celebrarse estos contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el período máximo dentro del cual se podrán realizar dichos contratos será de doce meses, no pudiendo superar la duración del contrato seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante

acuerdo de las partes, por única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 22. *Contrato fijo de obra.*

Se entiende por contrato fijo de obra el que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, y que se formalizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustará a alguno de estos supuestos:

1. Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de obra realizada.

2. No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia, siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. En este supuesto, la empresa obligará a comunicar por escrito el preaviso de extinción del contrato con las condiciones y plazos, en su caso, que se establecen en el siguiente apartado.

3. Si el contrato de trabajo de fijo de obra regulado en el presente artículo, tuviera una duración superior a un año, la empresa se encuentra obligada a notificar al trabajador la terminación del mismo con una antelación mínima que variará según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para trabajadores del grupo 1: Con una antelación de tres meses naturales a la fecha en que extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para trabajadores del grupo 2: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

c) Para trabajadores del grupo 3: Con una antelación de un mes a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

4. El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho al trabajador, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador.

Artículo 23. *Prohibición de competencia.*

Los trabajadores no podrán realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que prestan sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa ni participando en el capital, excepto en las empresas que coticen en mercado secundario, ni órgano de administración de ninguna entidad, salvo consentimiento expreso y escrito de ésta a instancia del trabajador.

Artículo 24. *Preavisos y dimisión del trabajador.*

1.1 La empresa se obliga a comunicar al trabajador la extinción de su contrato indefinido y siempre y cuando el mismo tenga una antigüedad superior a un año, excepto cuando se motive por despido disciplinario, con una antelación mínima que variará según el Grupo Profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para trabajadores del grupo 1: Con una antelación de tres meses previos a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para trabajadores del grupo 2: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

c) Para trabajadores del grupo 3: Con una antelación de un mes a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

1.2 El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho al trabajador, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al Grupo Profesional del trabajador.

2. El trabajador que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la Dirección de la misma:

Para trabajadores del grupo 1: Con una antelación de tres meses naturales a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, de un lado a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido, y de otro, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se haya omitido. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para trabajadores del grupo 2: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido.

Para trabajadores del grupo 3: Con una antelación de un mes a la fecha en que vaya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo. El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione a descontar de la liquidación del mismo el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 25. *Clasificación profesional.*

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasifica en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos dentro de un determinado grupo profesional es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo 1:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige, ejecuta y coordina las diversas actividades propias de la empresa. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, la orientación y el control de las actividades de la empresa, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y el desarrollo de la política financiera y comercial. Funciones que suponen integración, coordinación, y en su caso, supervisión de actividades realizadas por otros colaboradores.

Formación: Titulación universitaria o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 1: Presidente.

Nivel 2: Director general.

Nivel 3: Director técnico, Director Económico-Financiero, Director de Calidad-Empresa.

Nivel 4: Directores de Área.

Nivel 5: Director de Calidad.

Grupo 2:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas técnicas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Formación: Titulación Universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Subgrupo 2.1:

Nivel 6: Jefe de Departamento.

Nivel 7: Jefe de Sección.

Nivel 8: Jefe de Negociado, Analista-Programador.

Subgrupo 2.2:

Nivel 9: Técnico Administrador de Sistemas.

Grupo 3:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo realiza funciones cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada cuya responsabilidad esta limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: Titulación Formación Profesional, Educación Secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Subgrupo 3.1:

Nivel 10: Encargado de Laboratorio, Inspector de Calidad, Encargado de Geotécnia, Aparatista de Topografía, Encargado de Talleres, Encargado de Administración, Programador.

Nivel 11: Subencargado de Laboratorio, Subinspector de Calidad, Subencargado de Geotécnia, Delineante Proyectista en Arquitectura y Urbanismo, Delineante Proyectista en Obra Civil y Carreteras, Oficial 1.ª Mantenimiento, Oficial de 1.ª Mecánico, Oficial 1.ª en Reprografía, Oficial 1.ª Administrativo, Secretaria de Dirección, Programador Junior, Diseñador Gráfico.

Nivel 12: Técnico Auxiliar laboratorio, Técnico Auxiliar de Campo, Técnico Auxiliar de Geotécnia, Técnico Auxiliar de Topografía, Oficial 2.ª Mantenimiento, Mecánico, Oficial 2.ª Administrativo, Operador de troxler, Técnico Auxiliar de sistemas.

Subgrupo 3.2:

Nivel 13: Laborante, Vigilante, Especialista de 2.ª Geotécnia, Delineante en Arquitectura y Urbanismo, Delineante en Obra Civil y Carreteras, Especialista en Mantenimiento, Reprodutor, Administrativo contable, Administrativo Informático, Secretaria-Telefonista.

Nivel 14: Auxiliar técnico, Auxiliar de laboratorio, Auxiliar de Campo, Auxiliar de Topografía, Auxiliar de Mantenimiento, Auxiliar Mecánico, Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Oficios Varios.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 26. *Formación profesional.*

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los mismos y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa analizará con carácter anual las necesidades de formación, determinará los cursos que sean de interés, y de conformidad con la normativa interna de aplicación procederá a determinar los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

El comité de empresa recibirá antes del 15 de enero del año la información provisional sobre los cursos a realizar en el año con el fin de que emita su informe previo a la aprobación definitiva del plan de formación por parte de la Dirección de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o enviar a los trabajadores a los centros preparados a tal efecto. La formación es voluntaria, por lo que el trabajador que aceptase tal formación se obliga a permanecer en la empresa por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de la finalización de la formación, en caso que causara baja voluntaria o despido disciplinario durante el transcurso de dicho periodo, el empleado queda obligado a la reintegración del coste de la formación y los gastos accesorios que conllevara la misma, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en apartados siguientes. El trabajador tendrá derecho a solicitar información sobre el coste total de la formación que va a recibir. El presupuesto de formación será entregado al comité de empresa para su conocimiento previo a su aprobación por la Dirección de la empresa para que aporte su valoración. La aprobación del presupuesto de calidad corresponde en todo caso a la Dirección de la empresa. Habida cuenta de que la formación profesional que reciben los trabajadores es especializada y a cargo de la empresa, se establece que si el trabajador que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa dentro de los dos años siguientes a la fecha de finalización de cada formación, deberá reintegrar a la empresa el coste de la formación recibida siendo la misma la resultante del siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * k * 1/24]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación para la empresa que resultará de la suma, según proceda, de las siguientes cantidades, a título enunciativo y no limitativo: matrícula, gastos de desplazamiento, coste de disponibilidad del profesorado propio de la empresa o ajeno y/o el presupuesto previo aceptado por el trabajador. En ningún caso se considerará coste de formación para la empresa el tiempo empleado por el trabajador para recibir la misma.

K = número de meses transcurridos desde la finalización del curso de formación que se trate, que en ningún caso será superior a veinticuatro meses.

Se considerará baja voluntaria del trabajador, a efectos de la obligación de devolver el coste de la formación, no sólo la dimisión del trabajador, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte del mismo de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 27. *Revisión económica.*

La actualización de las retribuciones de los trabajadores para los años 2006 y 2008 serán fijadas entre aquéllos y la empresa, si bien, las bases a actualizar serán en cualquier caso:

- El salario mínimo garantizado.
- El complemento de integración,
- El complemento de puesto.

En todo caso, se consideran como definitivas las retribuciones percibidas hasta el 31 de diciembre de 2004, no dando lugar a ningún tipo de revisión económica ni pago de atrasos.

En este sentido, y para el ejercicio 2005 la representación de los trabajadores y la empresa pactan que los anteriores conceptos mantengan la misma cantidad que la vigente en el ejercicio 2004.

La actualización de salarios, a 1 de enero, para el año 2006 y 2007 de los trabajadores se hará conforme al IPC previsto por el gobierno para el ejercicio que se trate, previsión que se aplicará exclusivamente sobre los conceptos indicados en el primer párrafo de este artículo y sobre las cuantías vigentes a 31 de diciembre del ejercicio anterior a la actualización que se trate, esto es, a 1 de enero de 2006 se aplicará la previsión del IPC sobre los conceptos indicados vigentes a 31 de diciembre de 2005; a 1 de enero de 2007 se aplicará la actualización sobre dichos mismos conceptos y sus cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2006, entendiéndose como cuantías vigentes a 31 de diciembre de 2006 a aquéllas que resulten una vez aplicada la cláusula de revisión prevista en el siguiente párrafo.

Existe cláusula de revisión de salarios si el IPC real del año supera e previsto para el ejercicio 2006 o 2007, aplicándose la mitad de la diferencia resultante sobre el IPC real y el previsto sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre del año anterior y abonándose a los trabajadores las cantidades que resultaran como consecuencia de la aplicación de la mitad de la desviación del IPC del año en cuestión.

Artículo 28. *Estructura salarial.*

La estructura retributiva que se implanta por medio del presente Convenio, dentro de un proceso de racionalización y simplificación, sustituye en su integridad la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente viniera aplicando la empresa, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que viniera implantado.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones a percibir por los trabajadores de «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima», son los siguientes:

29.1 Salario mínimo garantizado de grupo: Quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados (SMG) por grupos profesionales para el año 2005, en las siguientes cantidades:

- Grupo 1: 14.016,66 euros.
- Grupo 2: 10.512,60 euros.
- Grupo 3: 7.182,00 euros.

El salario mínimo garantizado se abonará en catorce pagas al año y se realizará por transferencia bancaria.

29.2 Complemento de integración: Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores en este concepto, como consecuencia de la aplicación del anterior convenio, seguirán percibiéndolas como un complemento retributivo de carácter personal y consolidable que se abonará dividido por doce mensualidades.

Los futuros aumentos del complemento de integración serán los que se acuerden por negociación colectiva.

29.3 Complemento voluntario: El complemento voluntario al que tenga derecho el trabajador se regirá por lo prevenido en el art. 7 del presente Convenio Colectivo.

29.4 Complemento de puesto de trabajo: Se cobrará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajadores en virtud de las especiales características del puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que dejará de abonarse cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que dan lugar a su abono.

Artículo 29. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de junio y diciembre, pagaderas el 30 de junio y el 1 de diciembre respectivamente; si fuesen inhábiles se pagarán al día siguiente. Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una catorceava parte del salario mínimo garantizado (SMG).

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se efectúan por encima de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio. La realización de horas extraordinarias será, en principio voluntaria, y por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, salvo que, a juicio de la empresa y por necesidades técnicas, organizativas o de producción impuestas por las diferentes actividades que desarrolla la empresa, se considere su conveniencia, en cuyo caso su realización será obligatoria. Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán mediante períodos equivalentes de descanso, encontrándose las fechas de disfrute de los mismos condicionadas por las necesidades del servicio de la empresa.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento, salvo en los casos en que no se acumule una jornada completa que se disfrutará de forma proporcional al número de horas acumuladas.

Artículo 31. *Gastos de locomoción, manutención y estancia.*

Si la empresa trasladase a algún trabajador, en comisión o viaje fuera de la localidad en que normalmente efectúe su trabajo, le abonará los gastos de locomoción y le compensará los de manutención y estancia, siempre que éstos se justifiquen documentalmente, según establezca la Dirección Financiera de la empresa, y salvo que ésta última decida satisfacer directamente dichos costes. Los empleados autorizados por la Dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados con relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda. Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo. En todos los casos el personal de la empresa tendrá derecho a la percepción por adelantado de cantidades estimadas en concepto de provisión de gastos, que serán saldadas con posterioridad a la justificación de los gastos efectivamente realizados por el trabajador.

Artículo 32. *Pago del salario.*

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, el último día del mes de que se trate y si éste fuera inhábil, el hábil inmediatamente anterior.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 33. *Complemento incapacidad temporal.*

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de I. T., hasta alcanzar el 100 por 100 del salario, desde el décimo día en que se produzca la baja hasta un máximo de seis meses, y siempre que exista previa conformidad escrita y vinculante del superior jerárquico al trabajador declarado en incapacidad temporal. La obligación de complementar el subsidio de I. T. cesará con la extinción de I. T. cualquiera que sea su causa. Igualmente la empresa podrá verificar en cualquier momento la realidad de la situación de I. T. A tal fin el trabajador deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos requeridos por la empresa, cesando la obligación de la empresa de complementar el subsidio de I. T., en caso de negativa del trabajador a someterse a tales reconocimientos.

Artículo 34. *Seguro complementario de accidentes de trabajo.*

Para cubrir los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, la empresa concertará durante la vigencia del presente Convenio un seguro de accidentes por un capital asegurado mínimo de 18.500 euros.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 35. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente Capítulo.

Artículo 36. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. 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 sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta de aseo o limpieza personal.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no lleven riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. 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 y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros, la empresa o tercero.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de los compañeros.

7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

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

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.

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

12. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales del centro de trabajo.

13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la Dirección de la empresa.

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

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

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividades 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.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos.

7. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 23 del presente Convenio.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

12. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él con el motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

13. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

14. El abandono del puesto de 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.

15. 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.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

Artículo 40. *Sanciones.*

Las sanciones que podrá imponer la Dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, 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 disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta:

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

Artículo 41. *Procedimiento.*

La sanción de faltas (excepto la amonestación verbal) requerirá la comunicación escrita haciendo constar los hechos que la motivan y la fecha en que se cometieron.

Con anterioridad a la sanción la empresa comunicará los hechos al comité de empresa.

Artículo 42. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, contados 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.

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados los anteriores Convenios Colectivos de la empresa «Inzamac Asistencias Técnicas, Sociedad Anónima». Igualmente quedan derogados cuánto acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este Convenio.

17347 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio colectivo de Algeco Construcciones Modulares, SAU (antes, Alquimodul, S.A.).*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Algeco Construcciones Modulares, SAU (antes, Alquimodul, SA) (Código de Convenio n.º 9013642) que fue suscrito, con fecha 15 de junio de 2006, 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 afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 12 de septiembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

II CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL (ANTES ALQUIMODUL, S.A.)

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente convenio colectivo regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre Algeco Construcciones Modulares, S.A.U. y el personal que preste sus servicios en la empresa, con las exclusiones contempladas en el artículo 2 del presente convenio.