

Consejería de Trabajo y Política Social

932 Resolución de 15-01-2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo del Convenio Colectivo de Trabajo para Valeriano Ingeniería y Bombeos, S.L.- Exp. 42/06.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de Trabajo de Valeriano Ingeniería y Bombeos, S.L., (Código de Convenio número 3003012) de ámbito Empresa, y los Acuerdos suscritos con fecha 22-12-2006 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

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

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 15 de enero de 2007.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 12.06.2006), **Pedro Juan González Serna.**

Convenio Colectivo de Empresa “Valeriano Ingeniería y Bombeos, S.L.”

CAPÍTULO I: ÁMBITOS Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO.

- Artículo 1.- Ámbito Territorial.
- Artículo 2.- Ámbito Funcional y Personal.
- Artículo 3.- Ámbito Temporal.
- Artículo 4.- DENUNCIA Y PRORROGA.
- Artículo 5.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.
- Artículo 6.- COMISIÓN PARITARIA.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES.

- Artículo 7.- Dirección del Trabajo.
- Artículo 8.- CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO
- Artículo 9.- OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES BUROCRÁTICAS DE LOS TRABAJADORES.
- Artículo 9.1.- DISCOS TACÓGRAFOS
- Artículo 9.2.- PARTES DE TRABAJO

CAPÍTULO III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO.

- Artículo 10.- PRINCIPIOS GENERALES.
- Artículo 11.- GRUPOS PROFESIONALES.
- Artículo 12.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES.
- Artículo 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

CAPÍTULO IV: CONTRATOS. TIPOS Y DURACIÓN.

- Artículo 14.- FORMA DE CONTRATO.
- Artículo 15.- FOMENTO DE EMPLEO.
- Artículo 16.- TIPOS DE CONTRATO.
- Artículo 17.- PERIODO DE PRUEBA.
- Artículo 18.- BAJA VOLUNTARIA.
- Artículo 19.- PREAVISO.
- Artículo 20.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

CAPÍTULO V: JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES.

- Artículo 21.- JORNADA DE TRABAJO.
- Artículo 22.- HORARIO DE TRABAJO.
- Artículo 23.- CÓMPUTO Y TIPOS DE JORNADA DE TRABAJO.

- Artículo 24.- PUNTUALIDAD.
- Artículo 25.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
- Artículo 26.- VACACIONES.
- Artículo 27.- PERMISOS Y LICENCIAS.
- Artículo 28.- JUBILACIÓN FORZOSA.

CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES.

- Artículo 29.- RETRIBUCIONES SALARIALES.
- Artículo 30.- RETRIBUCIONES NO SALARIALES.
- Artículo 31.- ESTRUCTURA SALARIAL.
- Artículo 32.- SALARIO BASE.
- Artículo 33.- COMPLEMENTOS SALARIALES.
- Artículo 34.- COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES.
- Artículo 35.- PAGO DE SALARIO.
- Artículo 36.- RETRIBUCIONES VOLUNTARIAS.
- Artículo 37.- DESCUELGUE SALARIAL.

CAPÍTULO VII: MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

- Artículo 38.- TRASLADOS.
- Artículo 39.- DESPLAZAMIENTOS.
- Artículo 40.- DESPLAZAMIENTOS TEMPORALES DE MÁS DE 3 MESES.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- Artículo 41.- FALTAS.
- Artículo 42.- FALTAS LEVES.
- Artículo 43.- FALTAS GRAVES.
- Artículo 44.- FALTAS MUY GRAVES.
- Artículo 45.- EXCEPCIONES A LA AUSENCIA AL TRABAJO.

Artículo 46.- SANCIONES.

Artículo 47.- PRESCRIPCIÓN.

CAPÍTULO IX: ACUERDOS SINDICALES.

Artículo 48.- AFILIACIÓN SINDICAL.

Artículo 49.- CUOTA SINDICAL.

Artículo 50.- DERECHOS SINDICALES.

CAPÍTULO X: SALUD LABORAL.

Artículo 51.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

CAPÍTULO XI: MEJORAS SOCIALES.

Artículo 52.- SEGURO DE ACCIDENTES.

Artículo 53.- INCAPACIDAD TEMPORAL Y MATERNIDAD.

Artículo 54.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Artículo 55.- ROPA DE TRABAJO.

TABLAS SALARIALES

ANEXO 1.

SALARIO BASE

PLUS ASISTENCIA

PLUS TRANSPORTE UNO

ANEXO 2. – COMPLEMENTOS SALARIALES

PLUS PRESENCIAL

PLUS HORAS EXTRAORDINARIAS

PLUS HORAS ESTRUCTURALES

PLUS HORAS REPARACIÓN SINIESTROS

INCENTIVO SÁBADOS O FESTIVOS

PLUS NOCTURNIDAD

PLUS PRODUCTIVIDAD

ANEXO 3.

PLUS TRANSPORTE DOS

DIETAS

CAPÍTULO I

ÁMBITOS Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.- Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo obliga a todo el personal que trabaja por cuenta ajena en Valeriano Ingeniería y Bombeos S.L., ya sea en la sede central de la Empresa o en otros centros de trabajo ubicados en localidades y Comunidades Autónomas distintas.

Artículo 2.- Ámbito Funcional y Personal.

La empresa desarrolla como actividad principal la de alquiler de vehículos especiales de transporte para el bombeo de hormigón con operador.

De conformidad con el principio de unidad de empresa, este convenio será de aplicación a la totalidad de servicios de la empresa.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

Este convenio tendrá una vigencia que se extenderá desde el día 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

A la finalización de su vigencia el presente convenio se entiende prorrogado por sucesivos períodos de un año, salvo que alguna de las partes signatarias lo denuncie a la otra, con una antelación mínima de dos meses antes de su vencimiento o del de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo u organismo que lo sustituya.

Una vez denunciado el convenio colectivo, prorrogarán su vigencia las cláusulas normativas y decaerán las obligacionales.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones que se pactan, cualquiera que sea su naturaleza o contenido, constituyen un conjunto unitario, orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente, aceptándose por las partes que lo suscriben que las obligaciones que recíprocamente contraen tienen una contraprestación equivalente con los derechos que adquieren, considerando todo ello en su conjunto y en cómputo anual, sin que por tanto los pactos que se formalizan puedan ser interpretados o aplicados de forma aislada y con independencia de los demás.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, las partes negociadoras considerarán si es válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del mismo.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 90 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.

Las partes firmantes reconocen que, con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo de Empresa, regían sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia, aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 04/05/2005 (BORM 16/05/2005) y anteriores, habiendo suscrito el presente convenio de ámbito inferior por ser más favorable a aquél en cómputo anual en todas las condiciones pactadas.

En todo caso, las partes consideran como de aplicación supletoria el Convenio Colectivo de Transportes por

Carretera de la Región de Murcia, anteriormente citado, y el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, de ámbito nacional, publicado en el BOE de 29/01/1998, en los aspectos no regulados en el presente Convenio Colectivo de Empresa.

Artículo 6.- Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del presente convenio, nombrando a un Secretario que será un vocal de la Comisión Paritaria. Serán vocales de la misma un representante por cada una de las partes, social y empresarial firmantes del convenio, designados en la forma que decidan cada una de las partes firmantes de este Convenio.

Los acuerdos de la Comisión, para que sean válidos, requerirán la presencia, directa o por representación, de la totalidad de la representación empresarial y social. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia que la norma pactada interpretada.

Funciones y procedimientos de la comisión paritaria de interpretación.

1. Sus funciones serán las siguientes:

a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.

b) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

c) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengan establecidas en su texto.

2. Como trámite previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

3. La Comisión Mixta paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía jurisdiccional competente.

4. Ambas partes acuerdan someter a procedimiento de mediación o arbitraje, cualquier conflicto no resuelto por la Comisión Paritaria Mixta, a la ORCL de Murcia.

A efectos de cumplir con lo dicho anteriormente, se nombran como miembros de la Comisión Paritaria a los siguientes:

Parte Social:

D. José Cayuela Parra

Parte Empresarial:

D.ª M.ª José Sánchez Martínez

Secretario:

D.ª M.ª José Sánchez Martínez

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 7.- Dirección del Trabajo.

La dirección del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a cuantas normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa con respeto a las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 8.- Cumplimiento del Trabajo.

Es obligación del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

El trabajador deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencias profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 9.- Obligaciones y responsabilidades burocráticas de los trabajadores.

9.1 Discos tacógrafo

Los conductores están obligados a entregar al empresario los discos diagramas u hojas registro del tacógrafo a excepción de los que obligatoriamente deban llevar en su poder, estos es, las hojas registro de la semana en curso y de los 15 días anteriores, entendiéndose por semana el periodo comprendido entre las 0 horas del lunes y las 24 horas del domingo.

A partir del 1 de enero de 2008, deberán llevar el disco en curso y los 28 días anteriores.

Los conductores que desarrollen su actividad fuera de la residencia habitual, entregarán al empresario, al regreso de cada viaje los discos diagrama u hojas registro,

que de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior o legislación vigente oportuna no le sean necesarios.

El resto de conductores, entregarán al empresario al finalizar cada semana los discos diagramas u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior o legislación vigente oportuna no sean necesarios.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en este artículo. Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el trabajador el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiera retirado un agente encargado del control. El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo. La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de los mismos a los conductores que así lo soliciten.

En todos los caso se seguirán las indicaciones correspondientes contenidas en los "Procedimientos e Instrucciones de Trabajo Internas" de la empresa.

9.2 Partes de trabajo

1. Los albaranes se deberán rellenar cada vez que se presta un servicio. Éstos deberán recoger con toda claridad los datos del cliente, los del servicio efectuado, así como todos aquellos otros que sean necesarios. Los albaranes se deberán entregar diariamente en la oficina. En los casos en los que un operario se encuentre desplazado deberá entregar los albaranes al final de la semana y, si esto no fuera posible, deberá comunicarlo a la empresa.

2. Los partes diarios de personal deberán reflejar todos los servicios prestados diariamente por los operarios. Éstos deberán especificar en la hoja de trabajo las tareas realizadas diariamente, el horario empleado en las mismas, los vehículos utilizados, los albaranes realizados, etc.

Los Partes de Trabajo se deberán entregar diariamente en la oficina junto con los albaranes.

3. En los partes de máquina se rellenarán con claridad todos los campos existentes haciendo especial hincapié en detallar cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella.

Los partes de máquina se deberán entregar diariamente en la oficina junto con los albaranes.

En todos los caso se seguirán las indicaciones correspondientes contenidas en los "Procedimientos e Instrucciones de Trabajo Internas" de la empresa.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y NORMAS GENERALES SOBRE PRESTACIÓN DE TRABAJO

Artículo 10.- Principios generales.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la empresa.

En cualquier caso, en las categorías señaladas a continuación podrán establecerse dos niveles salariales (I-II) que permitan retribuir la especial carga de trabajo o complejidad de unos puestos respecto a otros, que sin embargo se cubran con trabajadores de la misma categoría profesional.

Artículo 11.- Grupos profesionales.

El personal se incluirá en alguno de los siguientes grupos profesionales, atendiendo a las funciones que desarrolla y a la categoría profesional que ostente.

Los diferentes grupos que se establecen son los siguientes:

Grupo I: Personal Técnico y de Administración.

Estarán incluidos en este grupo profesional quienes ejerzan funciones de carácter técnico y/o de organización; igualmente estarán incluidos en este grupo profesional quienes desarrollen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos, atención telefónica, organización de servicios y facturación.

Grupo II: Personal de producción y servicios auxiliares.

Aquel personal que se encargue del movimiento y manipulación de equipos o máquinas en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de vehículos, así como los que se dediquen a actividades auxiliares de la principal de la empresa.

Artículo 12.- Definición de Categorías profesionales.

12.1 Personal Técnico y de Administración.

Este conjunto está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

12. 1. a) Director de sucursal. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

12.1.b) Responsable de departamento. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa y al personal adscrito al mismo.

12.1.c) Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su

título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

12.1.d) Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

12.1.e) Administrativo. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

12.1.f) Auxiliar. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

12.1.g) Telefonista. Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

12.1.h) Comercial. Empleado encargado de promocionar ante terceros la contratación de los servicios de la empresa para la que trabaja asumiendo también todas las tareas auxiliares que se deriven de esta actividad.

12.1.i) Responsable de Logística. Empleado encargado de coordinar los servicios demandados, vehículos y personal de la empresa, así como de cuantas tareas auxiliares conlleve el desarrollo de su actividad.

12.2 Personal de producción y servicios auxiliares.

12.2.a) Conductor. Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducir correspondiente, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo o en el material auxiliar del mismo.

A efectos salariales se incluirá dentro del nivel I a todo conductor que lleve más de 6 meses de prestación de servicios en la empresa o que, sin llevarlos, esté en posesión del carné C+E.

Lo anterior no será de aplicación a los conductores de reparto con turismos o furgonetas.

12.2.b) Operador novel. Es el empleado señalado en la categoría anterior, sin experiencia práctica en el manejo de una máquina. En este supuesto y por un periodo máximo de seis meses, citado trabajador acompañará en su trabajo a otro de su categoría con experiencia contrastada a fin de lograr una capacitación profesional que redunde en su seguridad y rendimiento.

Durante el periodo que dure la formación, el trabajador no percibirá los complementos y pluses de productividad.

12.2.c) Mecánico. Personal encargado del servicio de diagnóstico, reparación y mantenimiento de los vehículos y máquinas e identificación de los repuestos necesarios para el ejercicio de la actividad; así como del cumplimiento de cuantos trámites se deriven de su actividad de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

12.2.d) Ayudante. Es el operario cuya tarea a realizar, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar las labores que le sean encomendadas por el Jefe de Taller o Responsable de Departamento para cualquier actividad de la empresa, colaborando, si es requerido para ello, en el montaje y desmontaje de las máquinas y equipos accesorios, colocación de señales, labores de traslado de documentación, etc....

En esta categoría se incluirá expresamente al responsable de almacén.

12.2.e) Ordenanza. Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

12.2.f) Guarda. Tiene a su cargo la vigilancia de las naves, almacenes, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche, pudiendo realizar también tareas de repostaje y lavado de los vehículos de la empresa.

12.2.g) Personal de limpieza y mantenimiento. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones, vehículos y dependencias de la empresa.

El personal adscrito a las categorías anteriormente indicadas puede ser, indistintamente, hombre o mujer.

Artículo 13.- Movilidad Funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes, conforme la definición que de ellas se realiza en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. A este respecto, la Comisión Paritaria resulta competente para concretar a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio la equivalencia o no entre dos o más categorías profesionales según los parámetros marcados por el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, cuando existan razones técnicas u organizativas que las justificasen, los trabajadores, con

respeto a su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido, aún fuera de su grupo profesional o categoría equivalente, por el tiempo imprescindible para su atención. A estos efectos se considera causa organizativa la ausencia de trabajo en la categoría profesional que tenga asignada el trabajador.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un periodo superior a 6 meses durante 1 año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones encomendadas conforme a la normativa aplicable.

Igualmente, tendrán derecho en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

CAPÍTULO IV

CONTRATO. TIPOS Y DURACIÓN.

Artículo 14.- Forma del contrato.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 15.- Fomento del empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes el que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad, promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible.

Artículo 16.- Tipos de contratos.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

a) Contrato de Duración determinada del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del Artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra. En ese supuesto, la duración máxima del contrato podrá ser de 9 meses dentro de un periodo de 12 meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incremente el volumen de trabajo, o

se considere necesario aumentar el número de personas que realizan un determinado trabajo o presten un servicio.

En el caso de que se concierten por un periodo inferior a 9 meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes por una sola vez, sin que la duración del contrato pueda exceder de dicho límite máximo. El periodo de 12 meses se computará a partir de la fecha de la causa o circunstancia que justifique su utilización.

b) Contrato de obra y servicio determinado.

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra determinada.

El contrato es para una sola obra, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador 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.

El cese de los trabajadores por terminación de los trabajos de su oficio y categoría, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación de quince días naturales.

c) Contrato en prácticas.

De acuerdo con las competencias atribuidas por la legislación vigente, (artículo 11.1 RDL 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y RD 488/1998, de 27 de marzo que lo desarrolla), las partes firmantes del presente Convenio acuerdan en relación con la regulación del contrato en prácticas lo siguiente:

1. El contrato en prácticas sólo podrá concertarse con trabajadores que estuvieran en posesión de titulación de grado superior o de grado medio.

2. Duración del contrato: atendiendo a las características de la actividad de la empresa y de las prácticas a realizar por los trabajadores, la duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

3. La retribución mínima de los trabajadores contratados bajo esta modalidad será del 80% del salario para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente trabajo.

Artículo 17.- Periodo de prueba.

Podrá concertarse un periodo de prueba, que habrá de ser siempre por escrito, y cuya duración máxima será de:

- 6 meses para técnicos y titulados superiores.
- 3 meses para el resto de personal del grupo I
- 2 meses para los demás trabajadores

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de

cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 18.- Baja voluntaria.

El trabajador que desee causar baja en la empresa, lo comunicará a ésta de forma escrita con una antelación mínima de siete días a la fecha del cese para aquellos contratos cuya duración sea inferior a un año y con una antelación mínima de quince días para los que sean de duración superior al año.

La inobservancia de estos periodos de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente a los días dejados de preavisar.

Artículo 19.- Preaviso.

A la terminación del contrato de trabajo, la empresa está obligada a notificar el cese al trabajador por escrito y con siete días de antelación a la fecha de finalización o extinción del contrato cuando éste tenga una duración inferior a un año y con quince días de antelación a la mencionada fecha cuando éste exceda del año de duración.

La ausencia del preaviso dará derecho al trabajador a reclamar una indemnización igual al salario equivalente de los días dejados de preavisar.

Artículo 20.- Promoción profesional.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo. El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

CAPÍTULO V

JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 21.- Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual para todo el personal pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de cuarenta horas será de 1820 horas de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a domingo.

Artículo 22.- Horario de trabajo.

El horario de trabajo vendrá determinado por las necesidades del servicio y por el respeto a los descansos mínimos del trabajador.

Orientativamente se fija como horario de 8:00 a 17:30 horas de lunes a viernes, incluyendo el periodo de descanso para la comida, sin perjuicio de su modificación y adecuación al caso concreto.

La alteración de este horario no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, toda vez que el mismo sólo tiene efectos referenciales u orientativos.

Artículo 23.- Cómputo y tipos de jornada de trabajo.

Las partes firmantes del presente acuerdo valoran que los elementos con los que los trabajadores afectados por el presente convenio operan no constituyen elementos constantes de producción.

Las empresas afectadas por el presente convenio facilitan maquinaria auxiliar en las distintas obras, que se utilizan sólo cuando la marcha de la obra lo requiere. Ello provoca que existan numerosos tiempos muertos, en los que aún estando las máquinas en las distintas obras, éstas se encuentren no operativas al igual que los trabajadores que las manejan.

Por ello debe distinguirse, para el cómputo de los tiempos de trabajo realizados por el trabajador, entre: tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia o disponibilidad, horas estructurales, horas de reparación de siniestros y daños y horas extraordinarias.

Se considerará tiempo de trabajo efectivo, la jornada en la que el trabajador se encuentre prestando servicios para la empresa y manejando la máquina destinada en el lugar en que ésta se encuentre alquilada.

Se considerarán horas de presencia o disponibilidad aquellas durante las cuales el trabajador se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera dentro o fuera de la obra o centro en el que el trabajador preste servicios, expectativas, averías, comidas u otras similares. Específicamente se considerarán horas de presencia las que invierta el acompañante o 2.º operador u operador novel, en los tiempos en que éste no se encuentre personalmente manipulando la maquinaria, o las que se inviertan en actividades auxiliares ajenas a la propia actividad de operar con la bomba por encontrarse ésta paralizada o fuera de servicio.

Estas horas se abonarán como mínimo al valor de la hora ordinaria, no pudiendo exceder en ningún caso de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes.

Citadas horas no computarán para el límite de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el límite de las horas extraordinarias.

Se considerarán horas estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación previstas legalmente. Se acuerda el carácter obligatorio del desarrollo de estas horas. Su abono se hará en la misma cuantía que la hora extraordinaria.

Se consideran horas de reparación de siniestros las necesarias, aún fuera de la jornada ordinaria, para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños, propios y ajenos. Este tipo de horas, por la urgencia de la causa que las demanda, tienen la consideración de obligatorias y se retribuirán al precio de las horas extraordinarias.

Finalmente se considera hora extraordinaria cada hora de trabajo efectivo que se realice sobre la duración de la jornada máxima prevista en convenio colectivo en cómputo anual. El desarrollo de estas horas tiene carácter voluntario con excepción de las precisas para acabar el trabajo inicialmente asignado, la cuales tendrán el carácter de obligatorias.

Expresamente se conviene que no se considerarán horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima diaria o semanal, si no superan la jornada ordinaria anual.

A los meros efectos de retribución de las horas extraordinarias, éstas se liquidarán mensualmente, sin perjuicio de la liquidación anual que corresponda.

A los efectos del cálculo de las horas realizadas mensualmente y desglose de las mismas, el trabajador rellenará un documento-detalle del total y tipo de horas realizadas durante el mes que se liquida, cuya copia entregará a la empresa a fin de confeccionar la nómina correspondiente. Ello, con independencia de la elaboración del parte diario de trabajo.

Artículo 24.- Puntualidad.

El tiempo de trabajo se computa de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El personal deberá estar en su puesto de trabajo habitual de su centro de trabajo con la ropa de trabajo puesta al comienzo exacto de la jornada, y no abandonará el trabajo antes de la hora de terminación o de la finalización del servicio que esté realizando si no fuese posible su continuación en la siguiente jornada de trabajo. A estos efectos, los trabajadores se obligan a realizar las horas necesarias para finalizar la tarea encomendada al inicio de la actividad, sin perjuicio de los descansos mínimos legalmente previstos.

A los efectos de lo dispuesto en el presente convenio colectivo, se entiende por centro de trabajo el lugar en el que el trabajador se encuentre prestando servicios.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada señalada en este convenio colectivo.

Mediante acuerdo entre trabajador y empresa, se optará por compensar la realización de las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso, que siempre que sea posible se acumularán por jornadas completas o bien por retribuir las mismas en la cuantía que libremente establezcan las partes y que como mínimo será igual al valor de la hora ordinaria.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este convenio realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias por fuerza mayor, así como las necesarias para finalizar los trabajos de instalación, montaje, conducción y manejo que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, derivadas de la naturaleza especial de la actividad de estas empresas o del mantenimiento de su equipo de producción así como los que obedezcan a periodos punta de producción o a ausencias imprevistas, que puedan obligar a prolongaciones de jornada, con el límite máximo legalmente establecido.

Artículo 26.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El período o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, debiendo conocer el trabajador su periodo vacacional al menos con dos meses de antelación a su disfrute.

Dependiendo de las necesidades del servicio, se intentará conceder al mayor número de trabajadores dos semanas de vacaciones en los meses de verano (Junio a Septiembre) y Navidad.

Las personas que no hayan podido disfrutar las vacaciones en algunos de estos periodos tendrán prioridad, al año siguiente, para elegir fechas. Las vacaciones restantes se concederán en función de las necesidades del servicio.

En todos los casos, el inicio del periodo de disfrute deberá caer en Lunes.

En cada sección o departamento se elaborará un calendario en el que se hará constar las peticiones del personal. Estos calendarios se expondrán en los tablones de anuncios con la debida antelación, para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados con, al menos, quince días de antelación.

Los calendarios serán confeccionados durante los tres primeros meses de cada año.

Las vacaciones se retribuirán con el Salario Base más el Plus de Asistencia.

Artículo 27.- Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- De 1 a 5 días:

- Por alumbramiento de esposa.

- Por enfermedad grave de:

Cónyuge

Ascendiente (padres)

Descendiente (hijos)

- Por muerte de:

Cónyuge

Ascendiente (padres)

Descendiente (hijos)

Hermanos

- De 2 días (o 4 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto) por enfermedad grave de un hermano.

- De 2 días (o 4 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento al efecto):

- Por enfermedad grave o muerte de:

Nueras o yernos

Cuñados

Abuelos

Abuelos políticos

Nietos

Nietos políticos

Suegros

- Por hospitalización de:

Padres

Hijos

Hermanos

Nueras o yernos

Cuñados

Abuelos

Abuelos políticos

Nietos

Nietos políticos

Suegros

- De 1 día por traslado de domicilio habitual.

- De 20 días por matrimonio.

- Hasta 3 días por necesidad del trabajador de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora y no puedan ser resueltos fuera de la jornada laboral, que podrán incrementarse hasta dos días más en caso

que fuesen precisos para desplazamiento del trabajador. Se deberá avisar con 48 horas de antelación y su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al inicio de las vacaciones.

- Cuando un trabajador con edad comprendida entre los 60 y 65 años y una antigüedad mínima de diez años en la empresa, de mutuo acuerdo con el empresario cese en la misma, tendrá derecho, con el fin de reordenar su vida familiar, a un permiso retribuido con su salario base y complemento personal de antigüedad, en su caso, de :

- 60 días si la edad del trabajador esta comprendida entre los 60 y 61 años

- 45 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 62 y 63 años

- 30 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 64 y 65 años.

El cese efectivo en la empresa se producirá al término del permiso retribuido.

En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

Artículo 28.- Jubilación Forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de la base reguladora de su prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en el que se alcance derecho a la pensión en el referido porcentaje.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Artículo 29.- Retribuciones salariales.

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 30.- Retribuciones no salariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 31.- Estructura salarial.

En la estructura salarial se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Artículo 32.- Salario base.

El sueldo o salario base consiste en la retribución fija cuantificada en el anexo adjunto al presente convenio o, en su caso, contrato individual, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Para el año 2006 la cuantía del salario base es la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio. Cuando se conozca oficialmente el IPC resultante del 2006 se procederá a realizar a los trabajadores una liquidación complementaria a dicho año si existieran diferencias entre el IPC previsto y el real superiores a 0,3 puntos y por dicho exceso. No se procederá a efectuar liquidación alguna en otro caso.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará el salario base conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos sin que proceda revisión alguna al finalizar el año.

Artículo 33.- Complementos salariales.

1. Complemento personal: por el mismo podrá retribuirse cualquier mejora salarial acordada individualmente con cada trabajador en atención a las condiciones particulares de éste.

2. De calidad o cantidad de trabajo: se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y comprende los siguientes:

2.1.- Plus de asistencia.

Se percibirá por cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo. Caso de que la jornada laboral semanal retribuya en menor número de días, se abonarán igualmente las correspondientes a los siete días. El valor del plus será el resultado de multiplicar el importe diario por 30. El pago de este plus está condicionado a la puntualidad, y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Dicho plus se perderá:

1.- Por falta de puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes, se perderá el plus de cuatro días.

2.- Por falta de asistencia o puntualidad durante tres días en un mes, se perderá el importe de la prima de doce días.

3.- Por falta de asistencia o puntualidad durante cuatro días en un mes, no justificadas, se perderá el importe del plus de todo el mes.

4.- Dicho plus se perderá especialmente por:

a) No dar el adecuado trato a las mercancías manipuladas para evitar averías y desperfectos en las mismas, en sus embalajes o en el entorno de trabajo.

b) Falta de corrección en el trato con el público a las preguntas, informaciones o sugerencias que deseen formular en todos aquellos actos derivados de la relación diaria con el cliente.

c) No cuidar con la atención necesaria los vehículos que les tengan confiados, las herramientas y útiles de trabajo para evitar las averías y desperfectos que por falta de cuidado puedan producirse.

Por estas faltas probadas, se perderá el importe correspondiente al plus de cuatro a diez días cuando hayan sido cometidas por primera vez, y en caso de reincidencia podrá perderse hasta la totalidad de la prima de todo el mes.

La falta de asistencia por incapacidad temporal o maternidad dará lugar a la pérdida de dicho plus.

5.- Las faltas de puntualidad y asistencia por causas diferentes a la incapacidad temporal o maternidad o que no sean imputables al trabajador, no causarán pérdidas de este plus.

6.- El trabajador deberá justificar por escrito y con pruebas oportunas estas causas ajenas a su voluntad, con el fin de que la empresa pueda verificarlas.

7.- Las fiestas oficiales establecidas en el calendario laboral no darán lugar a la pérdida de dicho plus.

Para el año 2006 la cuantía del citado plus es la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio. Cuando se conozca oficialmente el IPC resultante del 2006 se procederá a realizar a los trabajadores una liquidación complementaria a dicho año si existieran diferencias entre el IPC previsto y el real superiores a 0,3 puntos y por dicho exceso. No se procederá a efectuar liquidación alguna en otro caso.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará el plus de asistencia conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos sin que proceda revisión alguna al finalizar el año.

2.2.- Plus presencial.

Se retribuirá bajo este concepto las horas de presencia realizadas por el trabajador durante el mes y oportunamente totalizadas en el parte de trabajo.

Citadas horas se abonarán según la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

2.3.- Plus horas estructurales.

Por el mismo se retribuirán las horas desarrolladas por exigencias estructurales de la actividad de que se trate, tales como periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc...

Citadas horas se abonarán según la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

2.4.- Plus horas extraordinarias.

Bajo este epígrafe se retribuirá la prestación de servicios que excedan de la jornada pactada en este convenio, con un tope máximo de 80 horas al año.

Citadas horas se abonarán según la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

2.5.- Plus horas de reparación de siniestros.

Por el mismo se retribuirán las horas desarrolladas fuera de la jornada ordinaria para el desarrollo de actividades de prevención y reparación de siniestros y daños, propios y ajenos.

Citadas horas se abonarán según la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

2.6.- Incentivo sábados y festivos.

Bajo este concepto se retribuirán las horas trabajadas en sábados y festivos en la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

2.7.- Plus productividad.

Retribuye una mayor especialización o responsabilidad de los conductores atendiendo, entre otras variables, al tipo de máquina manipulada en cada caso concreto.

Citado plus, por su propia naturaleza, no tiene carácter consolidable.

Se abonará según la cuantía indicada en la tabla del Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior.

3. De puesto de trabajo. Se consideran como tales los derivados de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, y que por tanto tienen la consideración de no consolidables.

Se encuentran dentro de este apartado los siguientes:

3.1.- Plus de nocturnidad.

Se retribuirán bajo este concepto aquellas horas de prestación de servicios que transcurran entre las 22:00 y las 6:00 en la cuantía fijada en el Anexo II del presente convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará este importe conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

4. Disposición común a todos los complementos anteriores: Todos los complementos anteriores que se abonen por hora trabajada se devengarán en fracciones de media hora.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes. Son las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y participación en beneficios de marzo.

El importe de cada una de ellas será de treinta días de sueldo o salario base, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonará proporcionalmente a los servicios prestados.

Las gratificaciones de julio y marzo se abonarán de forma prorrateada con cada mensualidad.

Artículo 34.- Complementos extrasalariales.

34.1.- Plus de transporte uno.

Este plus sólo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Siempre que se cumpla la condición anterior, el valor de dicho plus mensual será el resultado de multiplicar el importe diario en la columna correspondiente del anexo por 30. No se considerará como trabajo efectivo ninguna situación de contrato suspendido por cualquier causa.

Para el año 2006 la cuantía del citado plus es la que figura en la tabla del Anexo I de este convenio. Cuando se conozca oficialmente el IPC resultante del 2006 se procederá a realizar a los trabajadores una liquidación complementaria a dicho año si existieran diferencias entre el IPC previsto y el real superiores a 0,3 puntos y por dicho exceso. No se procederá a efectuar liquidación alguna en otro caso.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará el plus de transporte uno conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos sin que proceda revisión alguna al finalizar el año.

34.2.- Plus de transporte dos.

Por este concepto se retribuirá el tiempo invertido en los desplazamientos que se realicen a la obra en la que el trabajador esté destinado siempre que la salida se realice antes de las 7.00 horas.

La cuantía a percibir por hora invertida en el desplazamiento será la siguiente:

- Días laborables, desplazamiento con turismo de la empresa: 6,15 euros/hora. Tan solo se retribuirá el tiempo invertido en la ida, y no en la vuelta.

- Días laborables, desplazamiento con máquina de la empresa: 6,15 euros/hora. Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta, siempre que el regreso se produzca fuera del horario habitual de la empresa.

- Sábados, desplazamiento con turismo o máquina de la empresa: 6,15 euros/hora, salvo que el tiempo de desplazamiento haya sido utilizado para completar el servicio mínimo de 5 horas retribuidas. Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta.

- Festivos, desplazamiento con turismo o máquina de la empresa: Se retribuirá tanto el tiempo invertido en la ida como en la vuelta al precio marcado en las tablas del Anexo III, salvo que el tiempo de desplazamiento haya sido utilizado para completar el servicio mínimo de 5 horas retribuidas.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementarán los importes del precio fijado para laborables y sábados conforme al IPC real del año anterior y para festivos conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

34.3.- Dietas.

a) La dieta es un concepto extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

b) El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de la prestación de un servicio, se obligue a éste a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se devengará siempre por día natural.

c) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual.

d) Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la noche cuando el servicio realizado obligue a efectuar la cena fuera de la residencia habitual.

e) La parte de dieta correspondiente a la pernocta se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

f) Cuando el empresario organice y costee la manutención y alojamiento del personal desplazado, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes, no se satisfará dieta alguna. No obstante, el trabajador tendrá derecho a optar entre la percepción de la dieta o que el empresario organice y costee la manutención y el alojamiento.

Las dietas antes señaladas, se devengará en las siguientes franjas horarias:

- Entre las 9:30 y las 10 horas para el almuerzo.

- Entre las 13:30 y las 15:30 horas para la comida y, los sábados y festivos, cuando se regrese al centro de trabajo después de las 15:00 horas.

- A partir de las 22 horas para la cena, cuando se haya facturado hasta las 22:00 horas o cuando se regrese al centro de trabajo después de las 22:30 horas.

El importe de las dietas para el año 2006 es el que figura en la tabla del Anexo III de este convenio.

Para los años 2007, 2008 y 2009, se incrementará el importe de las dietas conforme al IPC real del año anterior más 0,3 puntos.

Artículo 35.- Pago del salario.

1) Todas las percepciones se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los diez primeros días naturales del mes siguiente al de su devengo.

2) Las empresas quedan facultadas para pagar las retribuciones y anticipos a cuenta de los mismos, mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque el tiempo invertido en su cobro será por cuenta del trabajador.

3) En el caso de que la empresa opte por la modalidad de pago mediante cheque bancario, se hará figurar en el mismo que es "cheque nómina", y cuando se pague por transferencia se reflejará en la nómina bancaria: "nómina domiciliada".

4) El trabajador deberá facilitar a la empresa, al tiempo de su ingreso o incorporación a la misma, su número de identificación fiscal (NIF), de conformidad con la normativa aplicable al respecto, así como la comunicación de datos a que le obliga la Ley del IRPF.

Artículo 36.- Retribuciones voluntarias.

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en la Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente CONVENIO COLECTIVO, o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente convenio, en virtud de Convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior. Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Artículo 37.- Descuelgue salarial.

Las empresas que acrediten pérdidas continuadas durante al menos dos ejercicios fiscales o bien aquellas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, podrán interesar ante la Comisión Paritaria del convenio la inaplicación salarial del mismo. A estos efectos, deberán presentar una memoria en la que se especifique la incidencia del coste de personal en la marcha económica de la empresa, el tiempo por el que se interesa la suspensión y la fórmula de devolución futura a los trabajadores afectados del menoscabo salarial sufrido. A la citada memoria deberá adjuntarse la documentación justificativa suficiente de las causas invocadas.

La Comisión Paritaria decidirá en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud ante la misma. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

CAPÍTULO VII

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 38.- Traslados.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, por quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 39.- Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, comer, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En los supuestos en que el desplazamiento exija pernoctar fuera del domicilio y tenga una duración superior a tres meses, la Empresa propondrá el desplazamiento a los trabajadores que estime idóneos para realizar el trabajo y en el supuesto de que por este procedimiento no cubriera los puestos a proveer, procederá a su designación obligatoria entre los que reúnan las condiciones de idoneidad profesional para ocupar las plazas. Tendrán preferencia para no ser desplazados los representantes legales de los trabajadores.

La Empresa cuando necesite realizar alguno de los desplazamientos superiores a tres meses que obliguen al trabajador a pernoctar fuera de su domicilio, deberá preavisar a los afectados con al menos 5 días de antelación.

Se abonará el importe del billete en los casos de usar medios públicos de transporte y en caso de usar coche propio se abonará la cantidad prevista fiscalmente por kilómetro recorrido.

Esta indemnización es un concepto extrasalarial de carácter irregular compensatorio de los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo, comida y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Artículo 40.- Desplazamientos temporales de más de 3 meses.

En estos casos, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables, que se computarán como trabajados, en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 41.- Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio de Empresa y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 42.- Faltas leves.

Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación de material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

Artículo 43.- Faltas graves.

Son faltas graves:

1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de un mes.

2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5) La alegación de causas falsas para licencias.

6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose como tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11) Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 42, siempre que la falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o se produzca trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

14) No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos.

15) La falta o deterioro de discos diagrama del tacógrafo.

16) No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo.

17) No cumplimentar debidamente los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

Artículo 44.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o de 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 45.- Excepciones a las ausencias al trabajo.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 46.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

A) por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Postergación para el ascenso en tres años.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Inhabilitación definitiva para el ascenso.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.
 - Despido.

Artículo 47.- Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben:

- A los 10 días hábiles las leves
- A los 20 días hábiles las graves y
- A los 60 días hábiles las muy graves,

Todos ellos contados a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

ACUERDOS SINDICALES

Artículo 48.- Afiliación sindical.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Artículo 49.- Cuota sindical.

Será descontada en nómina a todos aquellos trabajadores que expresamente lo soliciten, siendo remitidas dichas cantidades según determinación de las Centrales Sindicales afectadas.

Artículo 50.- Derechos sindicales.

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que lo deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio.

CAPÍTULO X

SALUD LABORAL

Artículo 51.- Reconocimientos médicos.

Las empresas gestionarán con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Los trabajadores que sean declarados con incapacidad permanente parcial o lesiones permanentes, serán reubicados en función de sus minusvalías, manteniéndoles la retribución del puesto de trabajo que pase a desempeñar.

CAPÍTULO XI

MEJORAS SOCIALES

Artículo 52.- Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por si mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización, como consecuencia de un accidente de trabajo.

Para cada año de vigencia del presente convenio las percepciones serán de las siguientes cuantías:

Año 2006:

24.000,00 euros.....Muerte por accidente de trabajo.

24.000,00 euros.....Invalidez Permanente Total para profesión habitual.

31.000,00 euros.....Gran Invalidez.

31.000,00 euros.....Invalidez Permanente Absoluta.

Año 2007:

41.000,00 euros.....Muerte por accidente de trabajo.

41.000,00 euros.....Invalidez Permanente Total para profesión habitual.

41.000,00 euros.....Gran Invalidez.

41.000,00 euros.....Invalidez Permanente Absoluta.

Año 2008:

46.000,00 euros.....Muerte por accidente de trabajo.

46.000,00 euros.....Invalidez Permanente Total para profesión habitual.

50.000,00 euros.....Gran Invalidez.

50.000,00 euros.....Invalidez Permanente Absoluta.

Año 2009:

50.000,00 euros.....Muerte por accidente de trabajo.

50.000,00 euros.....Invalidez Permanente Total para profesión habitual.

60.000,00 euros.....Gran Invalidez.

60.000,00 euros.....Invalidez Permanente Absoluta.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado", del texto de este Convenio.

La contratación de la póliza se hará por un periodo de un año, renovándose de acuerdo con las cuantías anteriores. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 53.- Incapacidad temporal.

En los supuestos de I.T. derivada de Enfermedad Común, la Empresa abonará a los trabajadores un complemento equivalente al 25% del Salario Base a partir de los diez días de la I.T. y hasta los ciento veinte días.

En los supuestos de I.T. derivada de ACCIDENTE LABORAL, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA, O INTERNAMIENTO SANATORIAL POR ENFERMEDAD COMUN Y MATERNIDAD, la Empresa abonará el complemento equivalente a la diferencia existente entre la prestación que le corresponda por la mutua Patronal o Seguridad Social y el Salario Base, Plus Asistencia y Plus de Transporte Uno, desde el primer día de la baja y hasta su curación.

Artículo 54.- Retirada del permiso de conducir.

En los casos en los que los conductores a los que se refiere el apartado 12.2 del artículo 12 del presente Convenio, se vieran privados temporalmente de su permiso de conducir, en virtud de resolución gubernativa o judicial, por causas distintas a la conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes u otra actuación dolosa, se asignará al conductor a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa, aunque éste sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso, con el tope máximo de un año, respetando los salarios que el trabajador disfrutaba como conductor (Salario Base, Plus de Asistencia y Plus de Transporte Uno).

Será preciso que la privación del permiso de conducir tenga su causa en la actividad de los conductores, durante su prestación laboral para la empresa o en el trayecto hacía el trabajo o al regreso del mismo.

Artículo 55.- Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a sus trabajadores, anualmente, las siguientes prendas de trabajo:

Personal de movimiento:

- Operador de Bomba de Hormigón y conductores.

Invierno: un pantalón, una camisa de manga larga, un jersey y calzado homologado de invierno.

Verano: un pantalón, una camisa de manga corta, una camiseta y calzado homologado de verano.

Personal de talleres:

Invierno: un mono de invierno y calzado homologado de invierno.

Verano: un mono de verano y calzado homologado de verano.

La Empresa facilitará a los trabajadores, cada dos años, una cazadora, un chaleco y un equipo completo para la protección de la lluvia.

De igual modo se facilitará un par de guantes para la manipulación de hierros y otros materiales u objetos que lo requieran, a fin de proteger las manos, así como la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

La fecha tope para la entrega de las prendas mencionadas serán los meses de mayo y noviembre de cada año, para las prendas de verano e invierno, respectivamente.

El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Cuando el trabajador, por causa extraordinaria, tenga deterioradas alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Entrada en vigor

El presente convenio colectivo, así como los conceptos económicos establecidos en las tablas salariales del presente Convenio, entrarán en vigor el día 1 de diciembre de 2006 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

ANEXOS

ANEXO 1

ANEXO 2

ANEXO 3

ANEXO 1

SALARIO BASE

GRUPO 1 - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

	2006	2006	2007/2008/2009
12,1,a) Director sucursal	1078,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,b) Responsable de departamento	1078,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,c) Titulado de grado superior	1078,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,d) Titulado de grado medio	978,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,e) Administrativo nivel 1	840,45	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
Administrativo nivel 2	772,43	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,f) Auxiliar administrativo	744,92	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,g) Telefonista	725,76	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,h) Responsable técnico comercial	978,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
Técnico comercial	878,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,1,i) Responsable de logística	878,62	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3

GRUPO 2 - PERSONAL DE PRODUCCIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES

	2006	2006	2007/2008/2009
12,2,a) Conductor (carné C + E o después de 6 meses)	807,29	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
Conductor (sin carné C + E)	774,66	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
Conductor reparto vehículos ligeros	774,66	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,2,b) Operador novel	774,66	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,2,c) Mecánico especialista	807,29	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
Mecánico no especialista	774,66	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,2,d) Responsable almacén	772,43	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
Ayudante	735,36	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,2,e) Ordenanza	725,76	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,2,f) Guarda	744,89	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3
12,2,g) Personal de mantenimiento y limpieza	725,76	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3

PLUS DE ASISTENCIA

	2006	2006	2007/2008/2009
Todas las categorías (30 días)	136,00	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3

PLUS TRANSPORTE UNO

	2006	2006	2007/2008/2009
Todas las categorías (30 días)	101,50	Revisión al final del año sobre IPC previsto (2%)+0,3	IPC año anterior + 0,3

ANEXO 2.- COMPLEMENTOS SALARIALES

PLUS PRESENCIAL/PLUS HORAS EXTRAORDINARIAS/PLUS HORAS ESTRUCTURALES/PLUS HORAS REPARACIÓN SINIESTROS

	2006	2007/2008/2009
Bombas Hormigón >=62 m	8,4	IPC año anterior + 0,3
Bombas Hormigón <62 m	8,0	IPC año anterior + 0,3
Mecánicos especialistas	8,4	IPC año anterior + 0,3
Mecánicos no especialistas	7,6	IPC año anterior + 0,3

INCENTIVO SÁBADOS O FESTIVOS/PLUS NOCTURNIDAD

	2006	2007/2008/2009
Bombas Hormigón >=62 m	13,2	IPC año anterior + 0,3
Bombas Hormigón <62 m	12,8	IPC año anterior + 0,3
Mecánicos especialistas	13,2	IPC año anterior + 0,3
Mecánicos no especialistas	9,6	IPC año anterior + 0,3

PLUS PRODUCTIVIDAD

	2006	2007/2008/2009
Bomba 36 m/3 ejes	0,11	IPC año anterior
Bomba 42 m/4 ejes	0,14	IPC año anterior
Bomba 46 m/4 ejes	0,15	IPC año anterior
Bomba 52 m/5 ejes	0,18	IPC año anterior
Bomba 62 m/6 ejes	0,22	IPC año anterior

ANEXO 3

PLUS TRANSPORTE DOS

	2006	2007/2008/2009
Lunes a Sábados	6,15	IPC año anterior
Domingos y Festivos	H Noct/Fest	IPC año anterior + 0,3

DIETAS

	2006	2007/2008/2009
Desayuno	2,60	IPC año anterior + 0,3
Almuerzo	3,20	IPC año anterior + 0,3
Comida	10,50	IPC año anterior + 0,3
Cena	9,90	IPC año anterior + 0,3
Cama	15,00	IPC año anterior + 0,3

Consejería de Trabajo y Política Social

362 Corrección de error en convenio de colaboración.

Advertido error en la publicación número 362, aparecida en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”, número 17, de fecha 22 de enero de 2007, se rectifica en lo siguiente:

En el primer párrafo, donde dice:

“...suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 27 de diciembre de 2006 y teniendo en cuenta...”

Debe decir:

“...suscrito por la Consejera de Trabajo y Política Social en fecha 19 de diciembre de 2006 y teniendo en cuenta...”

Consejería de Industria y Medio Ambiente

1270 Resolución de la Secretaría General en el expediente de expropiación forzosa sobre el proyecto de instalación de distribución de gas natural “Eje APA-16 Bar San Javier-Balsicas”, en el término municipal de Torre Pacheco (Murcia).- Expte.: 3E05CA21479.

Con fecha 12 de julio de 2006 se ha dictado Resolución, por la Dirección General de Industria, Energía y Minas, por la que se autoriza, se reconoce en concreto la utilidad pública y la ejecución del proyecto de instalación de distribución de gas natural de “Eje APA-16 BAR San Javier-Balsicas”, en el término municipal de Torre Pacheco, (Murcia).

Dicha declaración de utilidad pública, conforme a lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley 34/1998, de 7 de Octubre, del sector de hidrocarburos, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

En su virtud, a propuesta del Servicio Jurídico, resuelvo:

Primero.- Designar como representante de la Administración en este expediente a Dña. María Robles Mateo y Dña. Ana María Tudela García, Asesoras Jurídicas de esta Consejería.

Segundo.- Fijar para el levantamiento de las Actas Previas a la Ocupación los próximos días 6 de febrero, a partir de las 09,00 horas, y día 7 de febrero a partir de las 09,00 horas, en el Ayuntamiento de Torre Pacheco (Murcia), según el orden que figura en el tablón de edictos del citado Ayuntamiento.

Tercero.- Citar individualmente a cada interesado en este expediente.

Cuarto.- Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, así como en los diarios “La Verdad” y “La Opinión” de Murcia, a los efectos, igualmente, de notificación que determina el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a los siguientes titulares, desconocidos o de ignorado paradero, que se relacionan a continuación: