

6. El desaseo o negligencia en el uniforme de trabajo.

b) Serán faltas graves las siguientes:

1. Desobediencia en el trabajo o falta de respeto debida a los compañeros, superiores y/o subordinados.

2. El mal uso de los locales, vehículos, material y documentos de los servicios, que produzca o pueda producir deterioro o perjuicio.

3. El incumplimiento de las normas, órdenes o instrucciones de los superiores, en relación con las obligaciones concretas en el puesto de trabajo, y las negligencias que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves o incumplimiento o la negativa de un servicio determinado.

4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones o abandono de las medidas adoptadas en materia de salud laboral, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física o psíquica del mismo.

5. La falta de asistencia al trabajo, sin justificación, durante tres días en un mes.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada.

7. La simulación de enfermedad o accidente, laboral o no, previo informe de la autoridad competente.

8. El encubrimiento de faltas de otros trabajadores.

9. La desconsideración o mal trata con el enfermo y/o accidentado o con sus allegados en el inicio del ejercicio de sus funciones suficientemente acreditado.

10. La utilización indebida de información de la que se tenga conocimiento por razón de su trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo mes, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

12. La falta de respeto a la intimidad de los compañeros de trabajo y/o de los enfermos o accidentados, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales, físicas o de naturaleza sexual.

c) Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en los servicios encomendados.

2. El ejercicio de actividades profesionales, públicas o privadas, durante la jornada de trabajo y/o utilización de materiales propios de la empresa.

3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas adoptadas para prevención y salud laboral de los enfermos y/o accidentados, ya que de esto puede derivarse riesgos para la salud e integridad física y psíquica de terceros, o bien cuando suponga un reiterado incumplimiento de las mismas.

4. La falta de asistencia no justificada al trabajo más de tres días en un mes.

5. Las reiteradas faltas de puntualidad no justificadas durante quince días o más en un mes, o durante treinta días en un semestre.

6. La reincidencia en faltas graves, dos de la misma naturaleza y tres de distinta naturaleza, cuando hayan mediado sanciones por las mismas, en el período de un año.

Sanciones:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo, de diez días a cuarenta y cinco días.

Prescripción de las infracciones y faltas: Respecto a los trabajadores/as, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. *Cláusula adicional.*

En el plazo máximo de treinta días desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado del presente Convenio, las empresas deberán hacer efectivo los atrasos que pudieran corresponder.

Disposición adicional primera

Las partes firmantes acuerdan la adhesión al Acuerdo que en todo momento se alcance sobre Formación Continua.

Asimismo las partes acuerdan adherirse al acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos (ASEC).

## ANEXO I

### Tabla salarial provisional para el año 2004. Convenio colectivo de transporte sanitario

Los conceptos económicos se han incrementado para el año 2004 en un 3 por 100 que es la suma del IPC previsto para el año 2004 (2 por 100) y del incremento pactado para el año 2004 (1 por 100)

Categoría	Salario base	Pl. ambulanciero	Total
Conductor .....	707,20	94,53	801,73
Ayte Camillero .....	616,23	80,10	696,33
Camillero .....	579,25	73,96	653,21
Jefe de Equipo .....	714,84	71,48	786,32
Jefe de Tráfico .....	782,62	78,25	860,87
Ofic. 1.ª Admtvo .....	764,14	76,42	840,56
Aux. Admtvo .....	647,07	64,70	711,77
Ayte Mecánico .....	616,23	61,61	677,84
Mecánico .....	698,83	69,89	768,72
Chapista .....	671,69	67,18	738,87
Pintor .....	671,69	67,18	738,87
Jefe de Taller .....	748,44	74,83	823,27
Telefonista .....	653,22	65,30	718,52
Médico .....	1.281,76	128,17	1.409,93
ATS .....	961,33	96,11	1.057,44
Director de Área .....	1.172,28	117,22	1.289,50
Director .....	1.294,11	129,40	1.423,51

Dietas 2004: Festividades 2004:

Comida: 9,18 euros.

Cena: 9,18 euros.

Pern y desayuno: 12,47 euros.

Total: 30,83 euros.

Festividades 2004:

Navidades: 24,37 euros.

Semana Santa: 24,37 euros.

Jubilación Gratificaciones 2004:

60 años: 2.654,78 euros.

61 años: 2.267,65 euros.

62 años: 1.935,78 euros.

63 años: 1.183,60 euros.

64 años: 608,39 euros.

Dispositivo Localización 2004 (Art. 21): 27,09 Día.

## 5233

*RESOLUCIÓN de 9 de marzo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de Zena Grupo de Restauración, S.A.U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Zena Grupo de Restauración. S.A.U. (Código de Convenio n.º 9015132), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las secciones sindicales FETICO, CC.OO. UGT y USO 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, 9 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ZENA Grupo DE RESTAURACIÓN, S.A.U. (2004-2005)

### SECCIÓN 1.ª ÁMBITOS DE APLICACIÓN

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa Zena Grupo de Restauración, S.A y sus trabajadores en los centros de producción actuales y en los que se puedan establecer en el futuro. Es decir, el presente Convenio se aplicará al personal que preste sus servicios en los Centros de Trabajo cuya marca comercial sea Nos-trus, Gofy, Tio Tapas y Verde o cualquier otra marca comercial que sustituya las anteriores.

Se excluye expresamente del presente convenio la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de los centros de trabajo de las Cafeterías California, cuya regulación vendrá determinada por el Convenio de Hostelería (Restauración) provincial de Madrid.

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

Este convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio iniciará su vigencia a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de diciembre de 2005. Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2004 salvo disposición contraria y expresa contenida en el propio Convenio.

### SECCIÓN 2.ª DENUNCIA Y REVISIÓN

#### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

1.º La denuncia del presente Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del vigente Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de su revisión, salvo que se proponga la total innovación del contenido del convenio, para cuyo caso la denuncia deberá especificar dicha circunstancia.

2.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir de las deliberaciones, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo, con sujeción de lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar con la práctica, notificándose a los representantes legales de los trabajadores todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión en el trabajador.

## CAPÍTULO III

### Vinculación a la totalidad, compensación y absorción

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, que no podrá ser modificado por disposiciones posteriores, salvo que, en cómputo global y atendiendo a todas y cada una de las condiciones por este Convenio reguladas, aquéllas resultaran más beneficiosas, en cuyo caso se aplicarán éstas con exclusión absoluta de todos los conceptos pactados en el presente Convenio, exceptuándose de la obligatoria mejora las condiciones que puedan compensarse o absorberse según lo establecido en el siguiente artículo.

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

Cuantas mejoras económicas se establezcan en el presente Convenio podrán ser compensadas mediante aquellas que, con carácter voluntario, sea cual fuere la naturaleza de las mismas, estuviesen ya otorgadas por la empresa.

Análogamente servirán las condiciones pactadas en este Convenio, para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales, normativas sectoriales, o jurisdiccionales en el futuro, siempre que las contenidas en el presente Convenio resulten más beneficiosas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Quedarán excluidos del sistema de absorción y compensación los incrementos de salario base que puedan producirse como consecuencia de los ascensos a grupo profesional superior.

## CAPÍTULO IV

### Contratación y empleo

#### SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y PERÍODO DE PRUEBA

#### Artículo 8. *Ingresos.*

En los contratos de nueva creación o en aquellos en los que se organicen nuevas secciones o servicios, se cubrirán en su caso, los puestos de trabajo con nuevas contrataciones con sujeción a la legislación en vigor, por libre designación de la empresa, o por ascenso, de acuerdo con las normas del presente convenio.

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figurarán en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la causa legal de cada uno de los contratos.

Al trabajador contratado se le hará entrega de una copia sellada de su contrato de trabajo

#### Artículo 9. *Períodos de prueba.*

1. El período de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, tendrán que suscribirse por escrito y con una sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Grupos profesionales	Contrato de trabajo por tiempo indefinido	Contrato de trabajo de duración determinada o temporales
Grupo I .....	90 días	60 días
Grupo II .....	60 días	45 días
Grupo III .....	45 días	30 días
Grupo IV .....	30 días	15 días

Los días que se establecen se computarán como naturales.

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

#### SECCIÓN 2.ª MODALIDADES CONTRACTUALES Y PROHIBICIÓN DE CONTRATACIÓN

#### Artículo 10. *Límite temporal.*

Los trabajadores que, a partir de la entrada en vigor del convenio sean empleados por la empresa, en una o varias modalidades temporales de contratación actualmente en vigor, durante un tiempo superior a tres años, pasarán a ser trabajadores fijos de plantilla. Quedan exceptuados aquellos trabajadores contratados en interinidad o en obra y servicio determinado, siempre que la causa de su contratación se corresponda con la que legalmente se estipula para la celebración de ambas modalidades de contratación, según la vigente redacción del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

A la extinción del contrato por vencimiento del plazo pactado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 8 días por año de servicio, prorrateándose por meses en aquellos contratos en que la duración haya sido inferior.

Quedan exceptuados de este derecho aquellos trabajadores que hayan sido contratados mediante las modalidades de interinidad, inserción, prácticas, formativo o cualquier otra modalidad para la que la Ley no prevea indemnización.

Los trabajadores contratados a tiempo completo, que desean modificar su contrato de trabajo transformándolo en contrato a tiempo parcial,

podrán llevarlo a cabo de acuerdo con la Dirección de la empresa, con quien establecerán sus nuevas condiciones de trabajo.

#### Artículo 11. *Contratos en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de los trabajadores en prácticas será la correspondiente a su grupo profesional en proporción a la jornada de trabajo que realice.

#### Artículo 12. *Contratos para la formación.*

En cuanto a la duración mínima y máxima de estos contratos se estará a las disposiciones vigentes.

Sólo podrán ser contratados bajo esta modalidad los trabajadores incluidos en los Grupos profesionales II y III.

La remuneración que percibirán los trabajadores contratados bajo esta modalidad será equivalente al 65% del salario que corresponda con el grupo profesional al que se adscriban sus funciones, durante el primer año de prestación de servicios. Durante el segundo año de prestación de servicios, su remuneración será equivalente al 75% del salario que corresponda con el grupo profesional al que se adscriban sus funciones.

#### Artículo 13. *Contratos de trabajo a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de aumento de plantilla, o vacante a cubrir, en similar función, a igualdad de condiciones, los trabajadores contratados a tiempo parcial, tendrán preferencia sobre nuevas contrataciones a tiempo pleno. A tal efecto los centros de trabajo publicarán en el tablón de anuncios de cada centro, con quince días de antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida a tiempo completo del centro en cuestión.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial se especificará el número de horas contratadas al día, a la semana, al mes o al año, así como su distribución en los términos previstos en el presente Convenio.

En el contrato de trabajo, en las ampliaciones temporales y el pacto de horas complementarias se fijarán las franjas horarias y los días a la semana y períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores que presten sus servicios regularmente más de tres días a la semana será de 20 horas de promedio semanal.

La jornada será continuada, excepto cuando, bien por la distribución irregular, o bien por la realización de horas complementarias la jornada diaria alcance más de seis horas con cuarenta minutos. En tal caso podrá ser partida con una sola interrupción.

A título indicativo la franja establecida en el contrato con carácter general no podrá ser superior a ocho horas, ni a doce horas en los casos de días o temporadas concretos referenciados en el artículo 35.7 del presente Convenio.

Los contratos a tiempo parcial podrán concertarse por tiempo indefinido o duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

El pacto de horas complementarias en los supuestos de contratos a tiempo parcial de duración indefinida podrá alcanzar el tope legalmente establecido y para que sea exigible la empresa deberá comunicarlas con el preaviso legal y dentro de las franjas horarias marcadas en el contrato o en el pacto específico de realización de horas complementarias.

#### Artículo 14. *Contrato de relevo.*

La empresa facilitará la jubilación parcial a los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

Se podrá contratar según esta modalidad a un trabajador, inscrito como desempleado en la Oficina de empleo, o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial. Se celebrará simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con éste último.

Este tipo de contrato se celebrará por escrito en modelo oficial en el que constará el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido.

La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que le reste al trabajador sustituido para jubilarse. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase prestando servicios para la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse por acuerdo entre las partes, por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período corres-

pondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso en que el trabajador jubilado parcialmente, haya alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo, podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales.

Esta modalidad de contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

El puesto de trabajo del relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional.

En caso de extinción del contrato temporal por vencimiento del plazo pactado, el trabajador relevista tendrá derecho a una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por año de servicio.

Esta modalidad de contrato, caso de celebrarse por tiempo indefinido, tendrá reducción de la indemnización por extinción del contrato en los términos que establece la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001 de 9 de julio, siempre que reúna los requisitos legales.

#### Artículo 15. *Contrato de obra y servicio.*

Esta modalidad de contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, el contrato por obra o servicio determinado podrá celebrarse con aquellos trabajadores que vayan a prestar servicios o trabajos con sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

La duración de este tipo de contratos coincidirá necesariamente con la de la duración de la obra o el servicio determinados para los que el trabajador haya sido destinado.

#### Artículo 16. *Circunstancias eventuales de la producción.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Podrán celebrarse estos contratos cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Podrá extenderse la duración de estos contratos en la misma medida en que así lo regule el convenio sectorial de hostelería aplicable en la provincia o ámbito geográfico en el que se incluya el centro de trabajo afectado por la necesidad de contratación.

#### Artículo 17. *Contratos de interinidad.*

Podrán celebrarse contratos de interinidad cuando se trate de sustituir trabajadores con derecho a reserva de su puesto de trabajo, siempre que en el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución. Como causas de sustitución a título de ejemplo se encuentran incapacidad temporal del sustituido, cobertura de vacantes durante procesos de selección, vacaciones, etc.

#### Artículo 18. *Contratos por tiempo indefinido de trabajadores fijos-discontinuos.*

El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tenga carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Se exceptúa de la anterior causalidad, es decir, se podrá celebrar este tipo de contratos, en circunstancias que se repitan en fechas ciertas, siempre que así lo regule el convenio sectorial de hostelería que sea de aplicación en la provincia o ámbito geográfico en el que esté incluido el centro de trabajo afectado por la contratación.

Los trabajadores fijos-discontinuos serán llamados por orden de antigüedad en la categoría.

El contrato se celebrará por escrito, en modelo oficial, debiendo figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como el orden y forma de llamamiento que será el que regula el párrafo anterior y harán constar de forma orientativa la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PERSONAL DISMINUIDO, TRABAJOS DE LA MUJER EMBARAZADAArtículo 19. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

La empresa ocupará al personal con declaración de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual en trabajos adecuados a sus condiciones, respetándoles el salario que tuvieran acreditado antes de declararse la incapacidad.

Artículo 20. *Trabajos de la mujer embarazada.*

Dentro de las posibilidades de la organización del trabajo, la empresa facilitará a las trabajadoras embarazadas un puesto de trabajo idóneo a su estado, facilitándoles la posibilidad de elección de su horario y de su día de libranza y posibilitándoles una reducción temporal de la jornada si así lo solicitaran, así como adecuando sus vacaciones a sus necesidades.

La aplicación condicionada del apartado anterior adquirirá el carácter de vinculante y obligatoria cuando la solicitud de la trabajadora emane de la correspondiente prescripción facultativa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable en la medida en que respete la regulación contenida de la Ley de conciliación del trabajo y la vida familiar.

Artículo 21. *Preavisos por cese.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a preavisarlo por escrito a la empresa en el plazo mínimo de 1 mes para los Jefes de Restaurante y 2.º Jefes de Restaurante; y quince días para el resto del personal.

El incumplimiento de esta obligación conllevará el derecho de la empresa a descontar de la liquidación, la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones y el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

## CAPÍTULO V

**Clasificación del personal. Ascensos**Artículo 22. *Áreas funcionales y grupos profesionales.*

En el área funcional segunda se incluyen servicios de preparación y elaboración de alimentos para consumo, adquisición, almacenamiento, conservación-administración de víveres y mercancías, limpieza y conservación de útiles, maquinarias y zonas de trabajo.

En el área funcional tercera se encuentran incluidos los servicios de atención al cliente para el consumo de comida, bebida, almacenamiento y administración de equipamiento y mercancías, preparación de servicios y zonas de trabajo.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen con carácter normativo, los cuatro siguientes Grupos Profesionales.

Grupo I: Quedan englobados dentro de este Grupo el Jefe de restaurante del área funcional tercera y Segundo Jefe de Restaurante del área funcional tercera.

Grupo II: Quedan englobados en este grupo el Jefe de Sector del área funcional tercera, Camarero del área funcional tercera y Cocinero del área funcional segunda.

Grupo III: Quedan englobados dentro de este grupo Ayudante de cocina del área funcional segunda y Ayudante de camarero, Nivel 1 y Nivel 2, del área funcional tercera. A efectos exclusivamente salariales el Nivel 2 tendrá salario del Grupo IV.

Dentro de la categoría del ayudante de camarero, se distinguirán dos niveles salariales. Por un lado, el que se le atribuye en tablas al nivel 1, y el que en tablas se le atribuye al nivel 2. Este último vendrá ocupado por aquellos trabajadores que recién incorporados a la empresa y durante el primer año, realicen tareas propias de la categoría, sin formación específica en la actividad de los centros de producción. Para la correcta gestión de sus tareas, tendrán que recibir el oportuno adiestramiento durante un año. Transcurrido el primer año de prestación, los trabajadores que ocupen esta categoría serán promocionados *ipso iure* al Nivel 1.

Grupo IV: Queda englobado dentro de este grupo la categoría de Auxiliar de cocina del área funcional segunda.

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma lo dispuesto en los

artículos 22 y 39 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Siempre que la organización del trabajo así lo exija, la empresa tendrá la facultad de generar nuevas categorías que se adapten a las necesidades productivas, al amparo de la regulación que sobre clasificación profesional contiene el ALEH II. Del uso de esta facultad se dará traslado a la Comisión Mixta.

Artículo 24. *Definición de categorías.*

Las categorías profesionales previstas en este artículo tendrán la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, sin perjuicio de que puedan encomendarse otras tareas relacionadas con idéntica área funcional y status de responsabilidad.

Jefe de Restaurante: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del Restaurante.

Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo.

Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su área.

Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el Departamento de su responsabilidad.

Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y Realizar los pedidos si así se le encomienda.

Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio.

Participar en la formación del personal a su cargo.

Segundo Jefe de Restaurante: Realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del Restaurante.

Colaborar y sustituir al Jefe de Restaurante en las tareas propias del mismo.

Jefe de Sector: Realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente.

Ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del centro de producción

Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas.

Revisar los objetos de uso corriente.

Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del centro de producción.

Camarero: Ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Preparar las áreas de trabajo para el servicio.

Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas.

Elaborar para consumo viandas sencillas.

Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio.

Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección.

Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes para el autoservicio.

Colaborar con el jefe de sector en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales.

Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área.

Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición.

Podrá atender reclamaciones de clientes.

Cocinero: Realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario.

Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes para el autoservicio.

Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.

Colaborar en la planificación de menús y cartas.

Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.

Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Ayudante de Cocina: Participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión.

Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas.

Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Ayudante de Camarero: Participar con alguna autonomía y responsabilidad participa en el servicio y venta de alimentos y bebidas.

Realizar labores auxiliares.

Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo.

Preparar áreas de trabajo para el servicio.

Colaborar en el servicio al cliente.

Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en los centros de producción.

Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

Auxiliar de Cocina: Realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión.

Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina.

Preparar e higienizar los alimentos.

Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área.

Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

La anterior descripción de categorías se corresponde con clasificación profesional regulada en el IV Convenio Colectivo de Empresa «Centros de Neorestauración, Sociedad Anónima Cenesa», del siguiente modo:

CENESA	Zena Grupo de Restauración
Grupo D: Jefe de Departamento. Jefe de Equipo.	Grupo I: Jefe de Restaurante. Segundo Jefe de Restaurante
Grupo C: Cocinero 1. <sup>a</sup> Oficial de Primera. Dependiente de Primera.	Grupo II: Cocinero. Jefe de Sector. Camarero.
Grupo B: Cocinero. Dependiente.	Grupo III: Ayudante de Cocina. Ayudante de Camarero Nivel 1.
Grupo A: Ayudante de Dependiente.	Grupo III: Ayudante de Camarero Nivel 2.
Grupo A: Ayudante de Cocina.	Grupo IV: Auxiliar de cocina.

#### Artículo 25. *Ocupación efectiva.*

La ocupación efectiva de los puestos de trabajo estará en función de las necesidades que existan en cada momento. La empresa podrá amortizar puestos de trabajo en los casos expresamente regulados en la Ley.

#### Artículo 26. *Tipología.*

Independientemente de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modos de contratación en el presente Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1.º Mediante libre designación de la empresa: Se regirá por el presente sistema la promoción de todos los puestos que tengan un alto grado de autonomía y actuación sobre uno o más sectores de la empresa, o aquellos otros que puedan supervisar un conjunto de funciones que comporten una actividad técnica especializada y aquellas que exijan iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión.

2.º Por concurso-oposición: la empresa establecerá una normativa de valoración y computo de méritos de carácter objetivo, del que será previamente informado el Comité Intercentros tomando como referencia los siguientes criterios: experiencia profesional, formación, historial del trabajador y valoración de los mandos, conocimiento del puesto de trabajo y pruebas a efectuar, para todos aquellos puestos que se ejecuten bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total y tengan poco grado de iniciativa en su trabajo. En su caso la empresa podrá sustituir la opción por el sistema de evaluación continuada seguida a través de los oportunos cursos de formación. De los planes de formación elaborados por la Dirección, así como de los criterios que los informan se dará cuenta, previamente, a los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 27. *Régimen especial.*

Todos los trabajadores que hayan prestado sus servicios como ayudantes de camarero en el nivel 2, con una experiencia en la empresa de un año, promocionarán al nivel 1.

Del mismo modo, aquellos trabajadores que hayan prestado sus servicios como auxiliar de cocina con una experiencia en la empresa de un año promocionarán a ayudantes de cocina.

A los efectos de la aplicación de este artículo, el cómputo de la antigüedad se referirá a períodos de prestación de servicios en la empresa, aunque no sean consecutivos

## CAPÍTULO VI

### Salario

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ESTRUCTURA SALARIAL

#### Artículo 28. *Retribuciones.*

La retribución de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estará dividida entre el salario base y los complementos del mismo.

Las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en el artículo 37 del presente Convenio, por lo que se aplicarán proporcionalmente a la jornada de trabajo efectivo que se realice.

#### Artículo 29. *Salario base.*

Se entiende por salario base las percepciones económicas básicas que deben percibir los trabajadores afectados por el presente Convenio en función de su encuadramiento en alguna de los grupos profesionales establecidos.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y servirá como módulo del cálculo de los distintos complementos salariales.

El importe del salario base que figura en el artículo 34 se entenderá distribuido en catorce pagas iguales en el transcurso del año.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajo en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo, y su cuantía será del 100 por 100 del salario garantizado establecido en el artículo 34.

#### Artículo 30. *Complementos salariales.*

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, puedan adicionarse al salario base garantizado por cualquier causa distinta a la de prestación de la jornada anual por el trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustan principalmente a alguna de las siguiente modalidades:

a) Personales: en la medida que se deriven de las condiciones personales del trabajador, así como la parte correspondiente a la antigüedad consolidada que no podrá ser ni compensable ni absorbible según acuerdo del Convenio Colectivo 1998-2000. Dichos complementos experimentarán los incrementos regulados en el artículo 36 de este convenio.

b) De puesto de trabajo: integrados por las cantidades que debe percibir el trabajador por razón de las características del trabajo, o de la forma de realizar su actividad.

c) Por la calidad o cantidad de trabajo: consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo.

#### Artículo 31. *Complemento de puesto de trabajo.*

Son los complementos que percibe el trabajador en razón de las características del puesto de trabajo en la que desarrolla su servicio. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente de la efectiva prestación de trabajo en el puesto asignado, por lo que no tendrá el carácter de consolidable y se dejara de percibir en el momento que se deje de prestar.

Se considera complemento de puesto de trabajo, aquellas cantidades que retribuyan, entre otras, la peligrosidad o toxicidad del puesto de trabajo y nocturnidad.

El importe de los complementos en el puesto de trabajo así establecido se fijaran en cómputo anual, percibiéndose exclusivamente prorrateado en doce mensualidades.

Sí, por el imperio de la ley, o por decisión de tercero, el complemento de puesto de trabajo así establecido hubiera de ser satisfecho como parte integrante de devengos de periodicidad superior a la mensual, no se modificará la cuantía global del mismo en cómputo anual, sino exclusivamente su importe mes a mes.

En materia de nocturnidad se estará a lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución del plus de nocturnidad se calculara aplicando el 25 por cien sobre el valor hora.

#### SECCIÓN 2.ª CUANTÍAS SALARIALES

Artículo 32. *Complemento por calidad o cantidad de trabajo.*

Se negociará un sistema de incentivación económica personal de los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este convenio que se aplicará en el primer trimestre de 2005.

Artículo 33. *Manutención.*

Los trabajadores afectados a restaurante que tengan establecido un descanso en su horario de trabajo, tendrán derecho a recibir, con cargo a la empresa y durante los días que presenten sus servicios, la manutención. Está estará compuesta por los menús de personal que fije la empresa en cada momento.

El trabajador no podrá exigir compensación económica alguna si no hiciese uso de tal derecho.

Artículo 34. *Salario base.*

Los salarios base durante el año 2004 serán los siguientes:

Categoría profesional	Salario anual	Salario mes	Salario hora
Grupo I:			
Jefe de Restaurante. Segundo Jefe de Restaurante.	12.933,51	923,82	7,4
Grupo II:			
Cocinero. Jefe de Sector. Camarero.	12.493,70	892,41	6,97
Grupo III:			
Ayudante de Cocina. Ayudante de Camarero Nivel 1. Ayudante de Camarero Nivel 2.	11.601,39 10.976,39	828,67 784,05	6,47 6,12
Grupo IV:			
Auxiliar de cocina.	10.976,39	784,05	6,12

El salario base aquí establecido se refiere a la ejecución de la jornada de trabajo pactada en el artículo 37 del presente Convenio Colectivo.

Para la categoría de ayudante de camarero nivel 2 se establece exclusivamente a efectos salariales, el salario correspondiente al Grupo IV.

El salario base / hora establecido en la tabla precedente incluye el importe de pagas extraordinarias y vacaciones durante el año 2004.

Durante el año 2004 el salario de los trabajadores en formación se establecerá siguiendo la siguiente escala:

Grupos profesionales	Salario anual	Salario mes
Grupo II. Primer año . . . . .	8.120,90	580,06
Grupo II. Segundo año . . . . .	9.370,27	669,31
Grupo III. Primer año . . . . .	7.540,90	538,64
Grupo III. Segundo año . . . . .	8.701,04	621,50

Artículo 35. *Precio/hora parciales.*

La determinación del salario / hora para los trabajadores que lo tengan pactado o puedan pactarlo como formula normal de pago se efectuará dividiéndose la retribución anual del Convenio, o la superior pactada, por el numero de horas anuales previstas en el artículo 37.

Del resultado podrán detraerse 30/360 como previsión necesaria si se retribuye, en su momento, el período de vacaciones.

Artículo 36. *Incrementos salariales.*

Las tablas salariales reguladas en los artículos 34 y 35 recogen el salario para el año 2004 que han sido incrementadas un 2,8% sobre las que se venían aplicando en el 2003. Este incremento tendrá efectos económicos del 1 de enero de 2004 y será abonado en el plazo de un mes desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Las mencionadas tablas serán revisadas si el IPC real 2004 supera el incremento acordado (2,8%). En tal caso, los conceptos señalados en los

arts. 34 y 35 serán revisados en la cuantía en que la cifra de IPC real supere el incremento pactado, y se abonará al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Para el año 2005 el incremento salarial será de 3% sobre las tablas definitivas del 2004. Los salarios serán revisados si el IPC real del año 2005 supera el incremento acordado sobre las tablas definitivas del 2004 (3%), en la cuantía en que la cifra del IPC real supere el incremento pactado y serán abonados al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Asimismo, los incrementos salariales pactados se aplicarán sobre los complementos personales regulados en el art. 30 a) de este convenio.

## CAPÍTULO VII

### Tempo trabajo

#### SECCIÓN 1.ª JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN

Artículo 37. *Jornada máxima.*

La jornada laboral anual máxima para el año 2004 será de 1.793 horas. Para el año 2005 se establece en 1.790 horas anuales.

Anualmente se negociará en el seno de la Comisión Mixta los mecanismos para aplicar la reducción pactada de la jornada. En caso de desacuerdo, el sistema será el de su acumulación en jornadas completas.

Artículo 38. *Distribución de la jornada.*

1. La jornada efectiva de trabajo estará marcada por un horario diario cuyo comienzo se computará cuando el trabajador se incorpore uniformado a su puesto de trabajo.

2. La jornada diaria de trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

Tendrá una duración mínima de 4 horas ininterrumpidas.

No será superior en ningún caso a 9 horas diarias, con el respeto de los descansos legales o convencionalmente convenidos.

En caso de jornada partida, la interrupción de la misma no será inferior a una hora ni superior a cuatro, no pudiendo dividirse la jornada diaria en más de dos fracciones.

3. Todos aquellos trabajadores cuya jornada exceda de 6 horas continuadas tendrán derecho a un descanso de 15 minutos diarios, que se computaran como tiempo de trabajo efectivo. Además, en el caso de que dicho descanso se tome para la hora de la comida, el trabajador dispondrá de 15 minutos más de descanso que no se computarán como tiempo de trabajo efectivo, debiéndose recuperar en el mismo día.

4. A partir del primero de enero de 2005, la empresa planificará la jornada de los trabajadores con carácter como mínimo mensual.

A tal efecto, con antelación de quince días al inicio del mes natural, la empresa hará entrega a la representación legal de los trabajadores de un calendario en el que constarán los siguientes extremos:

La adscripción de cada uno de los trabajadores al horario de trabajo diario.

Los días de jornada efectiva.

Los días festivos.

Los días de descanso semanal.

5. La jornada inicialmente planificada podrá ser modificada notificándolo al trabajador con una semana de antelación en los siguientes supuestos:

Períodos punta de producción con carácter extraordinario.

Navidad, entendiéndose como tal el período comprendido entre el 15 de diciembre y el 10 de enero.

Verano, entendiéndose tal el período comprendido entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Semana Santa.

Asimismo, se podrá modificar la jornada preavisando con la máxima antelación posible, en casos de ausencia imprevista al trabajo.

6. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a un descanso semanal ininterrumpido de día y medio y disfrutarán de, al menos, un domingo libre al mes. La empresa y los representantes de los trabajadores podrán acordar la acumulación de los medios días de descanso semanal para su disfrute en las condiciones en que ésta se regula en el Estatuto de los trabajadores, en su artículo 37.1 y en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre. El disfrute de los medios días acumulados no coincidirá con los períodos descritos en el párrafo 5 de este artículo, siempre y cuando se cumplan las condiciones legalmente establecidas en las precitadas normas reguladoras.

7. Los excesos de jornada que puedan producirse sobre la jornada ordinaria planificada se compensarán con tiempo libre retribuido, dentro

del trimestre siguiente a haberse producido, siempre que el exceso no sea superior a 10 horas mensuales.

Los excesos superiores a 10 horas o aquellos que no sean compensados en el trimestre siguiente tendrán un recargo del 50%.

En la medida de lo posible la compensación de los excesos se realizara en jornadas completas.

#### SECCIÓN 2.<sup>a</sup> HORAS EXTRAORDINARIAS POR FUERZA MAYOR

##### Artículo 39. *Horas extraordinarias por fuerza mayor.*

Se realizarán de manera obligatoria las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Igual supuesto de aplicará al caso de riesgo de materias primas.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente con tiempo libre retribuido; si no fuera posible tal compensación, su retribución será equivalente a la de la hora ordinaria.

#### SECCIÓN 3.<sup>a</sup> VACACIONES

##### Artículo 40. *Vacaciones anuales.*

1. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones, excepto en los casos regulados en el art. 41.2 de este convenio.

Con antelación a la publicación de los turnos de vacaciones se dará cuenta de los mismos al Comité de Empresa o delegados de personal, en su caso.

2. La retribución de las vacaciones se realizará en fechas, cuantías, conceptos y sistemas vigentes en la empresa.

##### Artículo 41. *Períodos de disfrute.*

1. Los trabajadores disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de 21 días naturales ininterrumpidos de sus período vacacional, excepto aquellos trabajadores que inicien entre el 1 de julio y el 16 de agosto quienes sólo disfrutarán de quince días naturales ininterrumpidos.

2. Aquellos trabajadores cuyas vacaciones se disfruten en julio o agosto por período máximo de quince días naturales y en caso en que las circunstancias de la producción le impidan acumular días de disfrute en junio o septiembre, tendrán derecho a una compensación de dos días naturales adicionales de vacaciones que se disfrutarán fuera de los períodos regulados en el apartado 5 del artículo 38 de este convenio y podrán ser acumulados a cualquier otro período vacacional que disfruten.

3. Fuera del período mencionado en el apartado 1 de este artículo y en la medida en la que la organización de su trabajo lo permita, los trabajadores tendrán la opción de fijar la fecha de disfrute de su vacación anual, siempre que no coincida con los períodos regulados en el apartado 5 del artículo 38 de este convenio. Los trabajadores a los que se deba compensar alguno de los catorce festivos anuales tendrán la opción de acumular el día compensado al período vacacional no coincidente con los períodos regulados en el apartado 5 del art. 38 de este convenio y siempre que las necesidades de la producción así lo permitan.

4. La bolsa vacacional durante la vigencia del presente convenio se fija en 360 Euros o su parte proporcional, según la jornada que se pacte en contrato, y se abonará a aquellos trabajadores que, por necesidad del servicio u organización del trabajo, no sea posible concederles el disfrute indicado en los meses de junio a septiembre conforme a lo preceptuado en el apartado 1 de este artículo.

5. Como principio y preferencia única para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros de una unidad de trabajo.

6. Los turnos de vacaciones serán rotativos y se podrán cambiar entre empleados con la misma categoría profesional, funciones o puestos de trabajo siempre que no altere el funcionamiento normal de la empresa.

7. El cómputo del disfrute de las vacaciones será interrumpido en caso de maternidad o enfermedad y accidente grave que supongan la hospitalización del trabajador durante más de cinco días.

8. El período de disfrute de las vacaciones podrá acumularse al descanso por maternidad.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> LICENCIAS

##### Artículo 42. *Licencias retribuidas.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a recibir el salario base de grupo, más los complementos personales por motivos y tiempos siguientes:

1. Por el tiempo preciso, y con justificante del mismo con el correspondiente visado del facultativo, cuando por razones de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

2. Quince días naturales en caso de matrimonio.

3. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización por causas graves o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

4. Un día en caso de fallecimiento de un pariente de tercer grado de consanguinidad.

5. Dos días por traslado de domicilio.

6. Hasta cinco días naturales por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrando la indudable necesidad.

7. Un día por matrimonio de pariente hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad.

8. Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando estos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

9. Aquellas licencias retribuidas que se concedan por razón de matrimonio, serán aplicables a las parejas de hecho, siempre que los trabajadores que las soliciten acrediten mediante certificación oficial la inscripción de la unión de hecho en el correspondiente Registro. Durante la vigencia de este convenio se concederá un solo permiso de quince días por inscripción de unión de hecho.

Asimismo quedarán recogidos todos los aspectos de la Ley de conciliación familiar que afecten a este artículo.

##### Artículo 43. *Licencias no retribuidas.*

Además de las actualmente establecidas, los trabajadores podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por períodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: el principio o final de cualquier tipo de licencia o vacaciones, puentes o cualesquiera de los períodos regulados en el art. 38.5 del presente convenio. La empresa concederá este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

#### CAPÍTULO VIII

##### **Suspensión del contrato de trabajo y cambio de empresario**

##### Artículo 44. *Excedencias.*

Los trabajadores con un año de servicio ininterrumpido en la empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un período no inferior a veinticuatro meses y no superior a cinco años.

Las solicitudes deberán ser presentadas por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación.

Con respecto a la excedencia prevista en el art. 46.3 ET, los trabajadores tendrán el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

##### Artículo 45. *Cesión o traspaso de empresa.*

El traspaso o venta de la empresa no será motivo de extinción de la relación laboral, quedando la nueva empresa obligada a mantener, como mínimo, las mismas condiciones económicas y sociales que los trabajadores venían disfrutando.

Estos cambios deberán notificarse al Comité del centro o Delegados de Personal y al Comité Intercentros.

#### CAPÍTULO IX

##### **Disposiciones varias y seguridad**

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DISPOSICIONES VARIAS

##### Artículo 46. *Dietas.*

Los trabajadores acogidos al presente Convenio, que por necesidad de la empresa tengan que realizar viajes o desplazamientos a poblaciones

distintas de aquellas en que radica su centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta que se fija en 32 euros, o a una media dieta de 16 euros, a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La dieta y media dieta están destinadas a satisfacer los gastos originados por el trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

**Artículo 47. Reconocimiento de vinculación a la empresa.**

A partir del 1 de enero de 2004, los trabajadores que lo soliciten y causen baja voluntaria en la empresa a partir de los 60 años y hasta los 64, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la siguiente escala:

- 60 años: 16 meses de vacaciones.
- 61 años: 13 meses de vacaciones.
- 62 años: 10 meses de vacaciones.
- 63 años: 7 meses de vacaciones.
- 64 años: 4 meses de vacaciones.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar el trabajador/a fehacientemente a la empresa su decisión de jubilarse anticipadamente.

Si los trabajadores de más de sesenta y cuatro años lo solicitaran, la empresa vendrá obligada al cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1995, de 17 de julio.

**Artículo 48. Seguros de vida.**

La empresa vendrá obligada a durante la vigencia del Convenio un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio, por un importe de 18.000 euros, según modalidad usual de mercado.

A instancia de la representación legal de los trabajadores, la empresa facilitará copia de la pertinente póliza.

**Artículo 49. Uniformidad de trabajo.**

La empresa proveerá a todo el personal de cuantos útiles e instrumentos de trabajo sean necesarios para la ejecución de sus funciones, siendo obligación de los empleados conservar en buen estado los elementos de trabajo que se les confíen, así como conservar ordenado y limpio el puesto de trabajo.

Se establecen dos fechas de entrega de obligado cumplimiento: hasta el 15 de abril uniformidad verano, y hasta el 15 de septiembre, uniformidad invierno.

La empresa facilitará:

1. Personal de laboratorio.

- Dos pantalones.
- Cuatro chaquetillas.
- Dos gorros.
- Dos delantales.

2. Resto de personal.

- Dos pantalones o faldas.
- Cuatro camisas o blusas o polos.
- Dos prendas de cabeza en los puestos en que la legislación o el buen hacer comercial así lo aconsejen.
- Dos delantales.

Estos uniformes se repondrán en anualidades sucesivas, de manera conveniente, todo ello en función de la exigible buena presencia del trabajador.

A la entrega en cualquier momento de alguna prenda en mal estado la empresa se compromete a reponerla a la mayor brevedad posible.

**Artículo 50. Cursos de formación.**

Las actividades formativas orientadas a la cualificación profesional organizadas por la empresa serán de carácter obligatorio para los trabajadores debiendo ser realizadas en horas de trabajo o en caso contrario compensadas en tiempo libre equivalente. Estos cursos serán obligatorios en caso de baja por IT y siempre que la causa de la incapacidad permita la asistencia a las sesiones formativas.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> VIGILANCIA Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

**Artículo 51. Prevención de riesgos laborales.**

La empresa y los trabajadores afectados por el presente Convenio cumplirán estrictamente las disposiciones sobre prevención de riesgos

laborales recogida en la Ley 31/1995 y posteriores Reglamentos de desarrollo de dicha ley.

**Artículo 52. Reconocimiento médico.**

A todos los trabajadores que se incorporen a la empresa se les realizará previamente a su incorporación un reconocimiento médico general.

Este reconocimiento se realizará a cada trabajador posteriormente de forma anual.

El resultado del reconocimiento deberá ser facilitado exclusivamente a los interesados.

**Artículo 53. Incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la empresa completará hasta el 100 por 100 del salario base más los complementos salariales.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 54. Faltas y sanciones de trabajadores.**

La dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

**Artículo 55. Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

**Artículo 56. Procedimiento sancionador.**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias. La representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la Dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Los Delegados Sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la Dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste al empresario.

**Artículo 57. Faltas leves.**

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

#### Artículo 58. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.

7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

8. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

11. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.

13. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

14. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

15. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

18. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

19. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

#### Artículo 59. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o

hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquélla.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

#### Artículo 60. *Clases de sanciones.*

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

#### Artículo 61. *Prescripción.*

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

## TÍTULO II

### De los derechos sindicales de representación de los trabajadores

#### CAPÍTULO I

##### Derechos sindicales

#### Artículo 62. *Libertad sindical.*

La empresa afectada por el presente Convenio, respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

**Artículo 63. Acumulación de horas.**

Dado el modelo de representación sindical adoptado en el presente Convenio Colectivo, las competencias a nivel superior al de centro de trabajo, deberán entenderse asumidas por el Comité intercentros. Para facilitar tal cometido, los sindicatos con presencia en el Comité intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas previsto en el artículo 74 del Estatuto de los Trabajadores, a nivel de toda la empresa.

**Artículo 64. Remisión normativa.**

En lo que respecta a los derechos y funciones de los Delegados sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**CAPÍTULO II****Comité Intercentros****Artículo 65. Comité Intercentros.**

1. Al amparo de lo establecido en el art. 63.3 del ET se ha constituido Comité Intercentros como órgano de representación colegiado para servir de resolución de todas aquellas materias que, excediendo de todas las competencias propias de los comités de centro o delegados de personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la misma empresa, deban ser tratados con carácter general. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el art. 65 del ET.

2. El número máximo de componentes del Comité Intercentros es de seis. Sus miembros serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro o delegados de personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales de la empresa. Para la distribución de puestos entre los sindicatos, se seguirán las reglas establecidas en el art. 72.2 b) del Estatuto de los Trabajadores, sustituyéndose el término lista por el de sindicato, y el voto válido por el por el de miembro del Comité o Delegado de personal. La designación del miembro de Comité Intercentros se realizará por los sindicatos mediante comunicación dirigida a la empresa. La composición del Comité Intercentros se comunicará al SMAC publicándose en el tablón de anuncios.

3. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 64 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo, y entre sus atribuciones estará la de negociar el Convenio Colectivo de empresa.

4. El Comité Intercentros rige su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de sus trabajadores.

**CAPÍTULO III****Derechos y garantías****Artículo 66. Derechos.**

La empresa deberá dar a conocer a los Comités de empresa o Delegados de personal, los modelos de contrato de trabajo escrito y cláusulas adicionales que se utilicen, así como TC-1 y TC-2

**Artículo 67. Cuotas sindicales.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las distintas organizaciones sindicales implantadas a nivel nacional incluidos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias, y relación nominal de las mismas a las correspondientes representación sindical.

**Artículo 68. Información.**

Los sindicatos de acuerdo con lo previsto en la LOLS, podrán remitir información a todos aquellos centros a fin de que esta sea distribuida

fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los sindicatos, a través del representante de la sección sindical, podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán copia de las mismas a la Dirección o titular del centro, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

**Artículo 69. Garantías.**

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina y de la garantía prevista en artículo 9.2 de la LOLS.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su sindicato, institutos de formación u otras entidades.

**Artículo 70. Sistema de acumulación de horas.**

A nivel de empresa, los Delegados o miembros de Comité podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados o miembros del Comité. Para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en la que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente o del cesionario, número de horas cedidas y período por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

**Artículo 71. Crédito Sindical.**

Los Delegados sindicales, Delegados de personal y miembros del Comité de empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección, y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes, por acumulación de horas, no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

**TÍTULO III****Interpretación del Convenio****Artículo 72. Comisión mixta.**

A fin de servir de cauce de interpretación y mediación de aquellos conflictos que pudieran surgir de la interpretación del presente Convenio, ambas partes asumen con carácter preceptivo y previo al planteamiento de reclamaciones en vía administrativa o judicial, el trámite de consulta y mediación por la Comisión mixta establecida en el presente artículo, que deberá elaborar un informe sobre la cuestión controvertida.

Lo establecido en el párrafo anterior debe entenderse, sin perjuicio del ejercicio de aquellas acciones que pudieran caducar, de no plantearse directamente ante la instancia competente.

La Comisión mixta se convocará cuando surja un conflicto a iniciativa de la parte que lo promueva y se reunirá en la sede social donde está domiciliada la empresa.

Esta comisión estará formada por ocho representantes, cuatro designados por la empresa y cuatro por los sindicatos firmantes.

**Disposición final primera.**

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable.

**Disposición final segunda.**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo han agotado en el contexto del mismo su respectiva capacidad de negociación en el tratamiento de las distintas materias que han sido objeto del Convenio, por lo que se comprometen a no promover niveles inferiores de contratación ni cuestiones, utilizando el cauce de los Comités de Empresa que pudieran suponer revisiones de lo pactado.

**Disposición final tercera.**

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

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

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

**Disposición final cuarta.**

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

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

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Gestión y Aplicaciones Hidráulicas, S. A. (Código de Convenio n.º 9014372), que fue suscrito con fecha 10 de diciembre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 9 de marzo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

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

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

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

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

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Comisión Paritaria

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La interpretación del convenio.

La solución de conflictos colectivos.

La aplicación de las cláusulas obligacionales y pactos de paz.