III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4817 *Resolución de 10 de marzo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del I Convenio colectivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. (Código de Convenio n.º 9017992), que fue suscrito con fecha 15 de enero de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de marzo de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO DE BUREAU VERITAS COMERCIO INTERNACIONAL, S.A.

CAPÍTULO I

Objeto, ámbito de aplicación y disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1.1 Partes negociadoras. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y de representación de los trabajadores y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. *Firmantes.*

2.1 La representación social de la empresa está formada por don Xavier Torres Marimón, la representación empresarial está formada por don Manuel Jiménez Ramírez.

Artículo 3. *Ámbito.*

3.1 Territorial y Funcional. Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. tiene en todo el territorio español, asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., pueda poner en funcionamiento en el futuro.

3.2 Personal. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., salvo los excluidos en el artículo 1.3 y artículos 2.1 a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el

cve: BOE-A-2010-4817

que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el personal de dirección de la empresa, asimismo el presente convenio podrá ser de aplicación a otras Empresas de Bureau Veritas, siempre previo acuerdo con la representación de los trabajadores de las mismas.

3.3 Temporal. El presente convenio tendrá una duración de seis años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010 y concluirá el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 4.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

4.1 Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte la revisión del mismo, con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

4.2 La parte que formule la denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el párrafo anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

La mesa negociadora se constituirá en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de entrega de las propuestas para la revisión.

4.3 También se podrá denunciar el Convenio de común acuerdo y en cualquier momento siempre que todos los miembros que representan la parte social y los que representan a la empresa así lo decidan por unanimidad.

Las partes en el plazo máximo de 1 mes realizarán sus propuestas de revisión y la mesa negociadora se constituirá en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la entrega de las propuestas para la revisión.

4.4 Si denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio, pudiendo pactar las partes las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior o de la prórroga, y la entrada en vigor del nuevo.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

5.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otras causas.

5.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

6.1 El presente Convenio Colectivo anula, deroga y sustituye a todos los acuerdos y pactos concertados anteriormente entre la empresa y con el colectivo de trabajadores.

6.2 En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

cve: BOE-A-2010-4817

6.3 Los pactos contenidos en el presente convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

7.1 Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado en un plazo máximo de dos meses y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

8.1 Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un representante legal de los trabajadores que haya formado parte de la comisión negociadora del convenio y un representante de la dirección de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

8.2 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

8.3 Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de 15 días. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

CAPÍTULO II

Condiciones Generales del Trabajo

Artículo 9. *Ingreso y Contratación.*

9.1 Es facultad exclusiva de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., la creación de nuevos puestos de trabajo, así como el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

La empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, limitándose únicamente a las titulaciones o calificaciones necesarias que requiera el desarrollo del puesto de trabajo.

Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., podrá realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, para el fomento de la contratación indefinida, etc.

9.2 Contratos formativos:

9.2.1 Contratos en Prácticas: Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. podrá establecer contratos en prácticas en las condiciones previstas en la actual regulación

cve: BOE-A-2010-4817

laboral o las que puedan irse regulando en el futuro para cualquier puesto de trabajo o grupo profesional, de una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un período de prueba para los contratos en prácticas de seis meses para el personal titulado medio o superior y de tres meses para los demás trabajadores.

9.3 Contratos temporales:

9.3.1 Contrato de obra o servicio determinado: Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. podrá realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir los trabajos de obras o servicios determinados con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución este limitada en el tiempo y sea en principio de duración incierta.

9.3.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales de la actividad, o acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

9.3.3 Contrato de interinidad: Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

9.3.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida: Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., podrá transformar en contrato para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en la legislación vigente o en cualquier otra disposición legal que lo modifique, cualquier contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que estén en vigor, en cualquier momento de la vigencia de los mismos o a su término.

Artículo 10. *Procedimientos de Trabajo.*

10.1 Todo el personal vendrá obligado a cumplir con el Sistema de Gestión Integrado de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. con el código ético y/o cualquier manual o procedimiento que sea aprobado por la empresa.

Asimismo, el personal de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. vendrá obligado a confeccionar diariamente su parte de empleado o de tiempos y gastos a través de la herramienta corporativa.

10.2 Se establece la obligación para el trabajador de aportar el vehículo, así como de estar habilitado legalmente para su conducción, como condición indispensable y requisito fundamental para poder desarrollar el trabajo encomendado, el trabajador estará obligado

cve: BOE-A-2010-4817

a aportar su vehículo automóvil. El vehículo automóvil y la habilitación legal para su conducción, que deberá aportar el trabajador, es el elemento esencial para la prestación de la relación laboral y que tiene su causa en la realización del trabajo y la aportación del medio de transporte indispensable para su ejecución y rentabilidad.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo automóvil (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.,) serán por cuenta del trabajador a quien Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el artículo 31 del presente convenio.

El trabajador se obliga expresamente a mantener el seguro del vehículo vigente en todo momento y los gastos del mismo serán a su cargo y riesgo.

Artículo 11. *Normas de imagen e indumentaria.*

11.1 Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios para garantizar la calidad, cantidad y seguridad de productos, mercancías, equipos, instalaciones, personas, organización productiva, obras, servicios y medioambiente, asesorías, inspecciones, auditorías, calificaciones y certificaciones, etc.

El empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser cuidadoso en su aseo personal y en su indumentaria.

El empleado deberá ser educado y correcto en el trato con el cliente y con el personal de la compañía.

Artículo 12. *Período de Prueba.*

El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este período tanto el trabajador como Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, salvo las establecidas en los artículos 15 del presente Convenio.

Artículo 13. *Cese de trabajadores y preaviso.*

El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de la baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

Por otra parte, la empresa se obliga a cumplir en los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a 1 año a comunicar la finalización del mismo con una antelación de quince días, cuyo incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 14. *Política de Formación.*

14.1 La formación interna de la empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.

La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.

La adaptación de los nuevos empleados a la empresa.

Un mejor desarrollo profesional creando expectativas de promoción y ascensos.

La homologación de las certificaciones acreditativas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

cve: BOE-A-2010-4817

14.2 La empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, escuelas técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, asimismo, la empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus necesidades, Planes de Formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos contenidos y especialidades del que dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

14.3 Los trabajadores estarán obligados a adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas, para ello se obliga a acudir a los cursos, foros, conferencias que se organicen a tales fines.

El incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutivo de sanción según lo establecido en el capitulo de régimen disciplinario.

La empresa adaptará la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por la misma.

Artículo. 15 *Formación y permanencia.*

15.1 Se establece la obligatoriedad de permanencia en la empresa por un periodo de un año para el trabajador que reciba una formación teórica y/o práctica para la realización de su trabajo específico que suponga un coste para la empresa hasta 1.500 euros y de dos años si la cantidad es superior. El tiempo de permanencia empieza en la fecha de finalización de la formación.

15.2 En el caso que el trabajador cause baja voluntaria antes de transcurrir el tiempo de permanencia establecido, vendrá obligado a satisfacer una indemnización a la empresa en concepto de reintegro por el coste de la formación recibida consistente en:

a) 100% del importe del curso más los costes derivados de la realización del mismo si causa baja voluntaria durante el año posterior a la conclusión del curso.

b) 75% del coste si causa baja voluntaria en los seis meses siguientes al año posterior a la conclusión del curso.

c) 25% del coste si causa baja voluntaria en los segundos seis meses siguientes al año posterior a la conclusión del curso.

15.3 Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiendo por liquidación, todo concepto pendiente de pago al trabajador.

Artículo 16. *Desplazamientos temporales.*

16.1 Cuando sea necesario, por motivos de trabajo, que el trabajador se desplace a cualquier lugar o país, el trabajador estará obligado a desplazarse cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, teniendo derecho a las compensaciones económicas específicas que establece el presente convenio.

16.2 En determinados casos y circunstancias excepcionales la empresa negociará individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a que hubiera lugar.

16.3 Desplazamiento. Preaviso. Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre uno y tres días se preavisará con una antelación mínima de doce horas naturales.

Si el desplazamiento tuviera una duración entre cuatro y siete días se preavisará con una antelación mínima de veinticuatro horas naturales.

Si la duración del desplazamiento fuese de ocho a treinta días se preavisará con cuarenta y ocho horas naturales de antelación al mismo.

cve: BOE-A-2010-4817

Si la duración del desplazamiento fuese superior a treinta días el preaviso se comunicará con setenta y dos horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el preaviso se comunicará con cinco días naturales de antelación.

Artículo 17. *Equipos, Material de Trabajo y Vehículos.*

17.1 El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. para la realización de su trabajo. Responderá de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la Empresa.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la perdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

17.2 En el caso de que la empresa decida poner a la disposición del trabajador un vehículo, este se destinará única y exclusivamente para desplazamientos por motivos de trabajo y no serán utilizados de forma personal para otros motivos que no sean laborales. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.

El trabajador se obliga a notificar a la empresa cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de veinticuatro horas.

Artículo 18. *Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.*

18.1 El trabajador se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. La utilización de dichos programas y software será siempre por cuestiones profesionales de la actividad de la propia empresa y en beneficio de la misma. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

El Trabajador no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular. Tampoco introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del Sistema de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

El trabajador no utilizará cualquier medio de comunicación vía Intranet-Internet, Correo Electrónico o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en la empresa para uso particular o privado.

El trabajador está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de la empresa que le haya sido facilitado a fin de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento.

Artículo 19. *Confidencialidad.*

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

cve: BOE-A-2010-4817

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 20. *Clasificación Profesional.*

20.1 La estructura profesional recogida en este capitulo introduce una mejor racionalización de los esquemas productivos y los diversos cometidos que se realizan en los diferentes ámbitos de aplicación de este convenio.

Se distribuirán en los siguientes grupos profesionales:

– Grupo personal técnico y de inspección.
– Grupo personal gestión y administración.
– Grupo personal subalterno.

Dichos grupos profesionales se dividirán en subgrupos, los cuales encuadran todas las categorías profesionales, cuyas definiciones son enunciativas pero no limitativas.

Grupo Personal Técnico y de Inspección.

Personal de Inspección.

Jefe de Sección.–Es el empleado que con título de ingeniero superior, ingeniero técnico o equivalente, o técnico con cinco años o más de experiencia en las actividades de la sección, su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización en su unidad siguiendo las pautas marcadas por sus superiores, así como llevar la gestión y captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación.

Es el responsable de su sección, de la formación de su personal y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquélla.

Jefe de Actividad.–Es el empleado que con título de ingeniero superior, ingeniero técnico o equivalente, o técnico con dos años o más de experiencia en los campos de su actividad, está cualificado en los campos en que debe realizar inspecciones, su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización de su unidad, siguiendo las pautas marcadas por sus superiores, así como llevar la gestión y captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación. Es el responsable de su unidad, de la formación de su personal, de que éstos ejecuten correctamente sus tareas y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquélla.

Coordinador.–Es el empleado ingeniero superior, ingeniero técnico o equivalente, o con experiencia en los campos a coordinar, cualificado como inspector al menos en el campo a coordinar, que es responsable de la coordinación de un grupo de trabajadores técnicos y administrativos adscritos a una unidad operativa superior y que auxilia al jefe de la misma en funciones de distribución y supervisión de las tareas técnicas y comerciales de la unidad que le sean asignadas o delegadas y le sustituye cuando así se disponga.

Jefe de Equipo.–Es el empleado que, con o sin titulación, realiza trabajos de inspección o de ensayo que puedan requerir la manipulación de las instalaciones y/o equipos, que lleva la programación de un equipo de trabajadores y auxilia al Coordinador o Jefe de Actividad o Sección en las tareas de coordinación y supervisión.

Inspector Superior.–Es el empleado que reúne los requisitos del inspector, hace trabajos de inspección y tiene los conocimientos, habilidades y calificación y está capacitado para realizar inspecciones con alto grado de responsabilidad.

Inspector Coordinador de Seguridad y Salud.–Es el empleado que reúne los requisitos del inspector, que hace trabajos de inspección y que además tiene la titulación y conocimientos requeridos y ejerce las labores de coordinador de seguridad y salud en las obras de construcción.

Inspector.–Es el empleado que con la carrera de ingeniero superior, ingeniero técnico terminada o estudios universitarios equivalentes a titulado grado superior o titulado grado medio o a falta como máximo de proyecto final de carrera o la tesis de licenciatura, está

cve: BOE-A-2010-4817

cualificado como inspector, al menos, en una actividad técnica de inspección o de ensayo y que realiza trabajos de inspección o de ensayo. También es el empleado que hace trabajos de inspección que no requieran titulación.

Personal Técnico.

Técnico.–Es el empleado que con formación de FP 1, FP 2 o ciclos formativos adecuado o con formación equivalente tiene experiencia en inspección o ensayos, conoce las técnicas de su campo de actuación (soldaduras, montaje, metalurgia, radiactividad, análisis químicos, etc.) y es capaz de aportar ideas para la solución de los problemas de inspección o ensayo.

Técnico no Titulado.–Es el empleado que sin precisar titulación coadyuda, con responsabilidad limitada, en los trabajos que realizan los técnicos bajo supervisión de los mismos.

Auxiliar Técnico.–Es el empleado que sin formación específica ayuda con responsabilidad limitada al desarrollo de las funciones de los técnicos.

Grupo Personal de Gestión y Administración.

Personal Administrativo.

Jefe Administrativo de Sección.–Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de la sección o secciones administrativas, distribuye y dirige el trabajo y aporta iniciativas, con amplios conocimientos de administración y es experto en técnicas administrativas.

Oficial Administrativo.–Es el empleado con responsabilidad restringida y bajo las órdenes de un superior, realiza funciones administrativas a la máxima perfección y trabajos que requieran cierta iniciativa.

Auxiliar Administrativo.–Es el administrativo mayor de dieciocho años que con FPI, FPII o ciclos formativos adecuados o sin titulación, se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Personal Comercial.

Técnico Comercial.–Es el empleado que con o sin conocimientos técnicos comerciales y con experiencia y responsabilidad limitada, coadyuva en la preparación de ofertas comerciales y realiza las funciones comerciales que le son encomendadas.

Comercial.–Es el empleado con o sin conocimientos técnicos comerciales y con o sin experiencia realiza funciones puramente comerciales.

Grupo Personal Subalterno.

Telefonista-Recepcionista.–Es el empleado que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y responsabilidad de la centralita telefónica y las comunicaciones, así como la recepción de las visitas.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

En aras de promover el desarrollo profesional dentro de la empresa, la movilidad funcional entre puestos de un mismo Grupo Profesional, no tendrá otras limitaciones que las de los requerimientos específicos de formación, titulación y/o acreditación que determinados puestos de trabajo puedan requerir. Cumpliéndose estos requerimientos o bien en el caso de no existir los mismos, la empresa podrá requerir a los trabajadores la realización de funciones distintas a las habituales.

cve: BOE-A-2010-4817

Artículo 22. *Desempeño de funciones de un grupo profesional superior.*

La empresa podrá requerir, por necesidades del negocio, la realización de funciones de superior grupo profesional siempre y cuando la persona requerida cumpla con los requisitos específicos de formación, titulación y/o acreditación para el desempeño de esas funciones.

Artículo 23. *Desempeño de funciones de un grupo profesional inferior.*

En base a la facultad que tiene la empresa de adecuar su propia estructura, optimizar sus recursos y distribuir sus medios personales y materiales de la mejor forma, siempre que dicha decisión tenga como fin obtener una mejor presencia en los mercados en los que debe de actuar, Bureau Veritas, respetando los requisitos del artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá asignar a cualquier trabajador las funciones de un grupo profesional menor, al que viniera estando asignado. La empresa mantendrá las condiciones salariales que viniera percibiendo el trabajador.

Artículo 24. *Promoción profesional.*

Con el fin de estimular el desarrollo profesional del empleado que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la empresa, se establecen dos tipos de promociones:

24.1 Promoción por Desarrollo Horizontal.

Para aquellos trabajadores que los incrementos del IPC hayan sido absorbidos por su retribución voluntaria según el artículo 5 de este Convenio, y además no hayan sido revisados sus salarios brutos anuales durante tres años a contar desde la fecha de efectos del presente convenio, tendrán derecho al siguiente incremento salarial:

5% del salario base que se abonará a partir del 1 de enero del año siguiente de cumplir los requisitos para el personal de los grupos profesionales indicados:

– Grupo Personal Técnico y de Inspección.
– Grupo Personal Gestión y Administración.
– Grupo Personal Subalterno.

A estos incrementos no les serán de aplicación el artículo 5 del presente Convenio por lo que no serán compensados ni absorbidos.

24.2 Promoción Funcional Vertical.

Es aquella que implica que un empleado pase a ocupar un puesto vacante o de nueva creación de un nivel profesional superior al actual, para lo que es necesario un cambio significativo en el contenido de la prestación de su trabajo y limitado a las titulaciones o cualificaciones necesarias para el desarrollo del mismo.

Forma de realizar la Promoción Funcional Vertical.

La promoción funcional vertical se realizará por libre designación de la empresa coincidiendo con el periodo de revisión de salarios que por regla general es a principios de año.

En la fecha indicada, cada responsable de Unidad Operativa preparará sus propuestas de promoción; las presentará ante su responsable superior para ser tratadas después y aprobadas por el Director General.

No obstante la empresa podrá promocionar durante el año al personal que le interese de libre designación por la misma y que cumplan con los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2010-4817

CAPÍTULO IV

Jornada de Trabajo y Descanso

Artículo 25. *Jornada Laboral.*

25.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de 1.826 horas en cómputo anual para 2008, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente sean vigentes.

Como criterio general se distribuirá en ocho horas diarias, de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, S.A.U. realice sus funciones de verificación y ensayos.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dichas circunstancias al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final se encuentre el trabajador realizando la revisión o supervisión de las instalaciones del cliente.

Las jornadas de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre se ajustarán para que la tarde de esos días puedan quedar libres para el trabajador, sin perjuicio de que en las obras o servicios determinados se ajustarán al horario que determine el cliente.

Asimismo las jornadas de los viernes de los meses de julio y agosto se ajustarán de igual manera para que los empleados puedan tener las tardes de los viernes libres sin perjuicio de las obras o servicios determinados en que se ajustarán al horario que determine el cliente.

Artículo 26. *Prolongación de Jornada.*

26.1 Dada la especificidad del proceso productivo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. en ocasiones se hará necesario prolongar la jornada diaria normal para no dejar trabajos inacabados.

Dicha prolongación de jornada se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., o a terceros. Dichas horas extraordinarias de fuerza mayor, así como las compensadas mediante descanso dentro de los 3 meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

Artículo 27. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días interrumpidos que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

cve: BOE-A-2010-4817

Artículo 28. *Vacaciones.*

28.1 Todas personas adscritas a este Convenio disfrutarán de veintitrés días laborables de vacaciones al año, ampliándose a un día más de vacaciones por cada cinco años de antigüedad en la empresa; hasta un máximo de veinticinco días de vacaciones al año.

Las personas que cumplan cinco años de antigüedad entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de cada año, podrán disfrutar del día adicional de vacaciones el mismo año en que cumplan los cinco años en la empresa. Los que lo hagan entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre, lo podrán hacer a partir del año siguiente.

La misma norma aplicará cuando se cumplan diez años de antigüedad.

28.2 Las Vacaciones se podrán fraccionar, siempre teniendo en cuenta las necesidades productivas de la empresa, hasta en tres períodos distintos a lo largo del año. En este sentido, la empresa marcará el periodo de tiempo en que deberán ser disfrutados dos tercios del periodo anual de vacaciones.

28.3 El período vacacional deberá ser disfrutado entre el 1 de enero del año en curso y el 15 de enero del año siguiente. En periodo de disfrute del tercio restante se fijará de común acuerdo entre Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período del 1 de junio y 30 de septiembre, y se preavisará del tiempo de su disfrute con dos meses de antelación como mínimo.

28.4 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

CAPÍTULO V

Política Retributiva

Artículo 29. *Tabla Salarial.*

29.1 Los salarios pactados en el presente convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fijadas, serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todas las categorías el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado y de la experiencia, y estará comprendida entre la banda salarial mínima y máxima establecidas para cada categoría.

Se establece una tabla salarial que va desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010 que se valora en euros. En la que se establece un incremento salarial del 0,5% por cien de las retribuciones básicas de las distintas categorías profesionales.

Para el segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto año de vigencia de este convenio serán incrementadas las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior más 0,5% por cien.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubieran.

Quedando pues establecidos para el primer año de vigencia del convenio desde 1° de enero de 2010 hasta 31 de diciembre de 2010, una vez incrementado el 0,5% por cien, las siguientes retribuciones básicas de las distintas categorías:

cve: BOE-A-2010-4817

29.1.1 Banda Salarial.

Vigente desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

Tablas Salariales

	Salario Base (en euros)	
	Mínimo	Máximo
Grupo Personal Técnico y de Inspección		
Personal de Inspección:		
Jefe de Sección	1.200,00	2.700,00
Jefe de Actividad	1.000,00	2.500,00
Coordinador	800,00	1.700,00
Jefe de Equipo	700,00	1.200,00
Inspector Superior	850,00	2.400,00
Inspector-coordinador seg. y salud	750,00	2.300,00
Inspector	650,00	2.200,00
Personal Técnico:		
Técnico	850,00	1.550,00
Técnico no titulado	750,00	1.400,00
Auxiliar Técnico	650,00	850,00
Grupo Personal de Gestión y Administración		
Personal Administrativo:		
Jefe Administrativo	1.000,00	1.400,00
Oficial Administrativo	760,00	950,00
Auxiliar Administrativo	650,00	750,00
Personal Comercial:		
Técnico Comercial	650,00	1.400,00
Comercial	650,00	1.100,00
Grupo Personal Subalterno		
Telefonista-Recepcionista	650,00	900,00

Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos.

En enero del segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto año de vigencia de este convenio serán incrementadas las retribuciones básicas de los distintos grupos profesionales con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior más 0,5%. Este incremento podrá ser realizado en los siguientes meses siempre y cuando sea retroactivo a enero.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubiera.

29.1.2 Personal en Prácticas.–Todo el personal que sea contratado en prácticas su salario queda establecido para el primer año de su contrato en un 80 por cien y para el segundo año en un 90 por cien del salario base mínimo que corresponda a su categoría profesional. Teniendo en cuenta que no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

29.1.3 Devengo de Sueldo.–El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente en el último día del mes y mediante cheque o transferencia bancaria, poniéndose a disposición del trabajador el recibo de nómina.

cve: BOE-A-2010-4817

Artículo 30. *Pagas Extraordinarias.*

30.1 El personal de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. recibirá dos gratificaciones extraordinarias, las pagas extras de verano y de Navidad.

La paga extra de verano, se abonará en junio, siendo el periodo de devengo semestral del 1 de enero del mismo año al 30 de junio.

La paga extra de Navidad, se abonará en diciembre, siendo el periodo de devengo semestral del 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año. La cuantía de cada una de ellas es igual a una mensualidad del salario base y el complemento «ad personam» si lo hubiere fijado para cada empleado.

30.2 El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo recibirá la parte de la paga extraordinaria devengada hasta ese momento.

Artículo 31. *Desplazamientos: Dietas y Kilometraje.*

31.1 Gastos de manutención y alojamiento:

31.1.1 Cuando trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual, el trabajador podrá optar entre:

a) Abono de manutención mediante la presentación de justificantes.
b) Abono de 30 euros de dieta en concepto de manutención.

En cuanto al alojamiento, salvo casos excepcionales y justificados, este se efectuará en hoteles reservados por el servicio de viajes de la empresa y el coste correrá a cargo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. En cualquier otro caso habrán de utilizarse hoteles de tres estrellas y el coste le será abonado al trabajador mediante la presentación de justificantes.

El coste individual de comidas o cenas de trabajo no sobrepasaran los 12 euros.

Para el computo de las dietas se asignará una dieta por cada periodo de veinticuatro horas que el trabajador permanezca fuera de su residencia, contando desde el momento que inicia el viaje hasta el momento en que concluye el regreso.

Cuando la duración del desplazamiento no sea múltiple de veinticuatro horas se generará el derecho a media dieta de 15 euros, a partir de que este exceso ultrapase las doce horas.

A meros efectos aclaratorios, si el inicio del viaje se produce el día 1 a las ocho de la mañana y concluye su regreso a las catorce horas del día 2 el trabajador tendrá derecho a una dieta o al reembolso de los gastos, presentando justificantes. Si el regreso se produjera a partir de las veinte horas, además tendrá derecho a la media dieta o el abono de los gastos mediante presentación de justificante.

31.1.2 Cuando la distancia sea tal que permita pernoctar en el propio domicilio, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de comida y/o cena contra presentación de justificantes.

El coste individual de comidas o cenas de trabajo no sobrepasaran los 12 euros.

31.1.3 Las dietas para todo el personal de la empresa son las establecidas en los párrafos anteriores salvo excepciones en los que la empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

Estos importes serán revisados al alza o a la baja en función del IPC real del respectivo año natural anterior en el segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto año de vigencia de este Convenio.

31.2 Kilometraje.–Como ha quedado dicho, por razón de la actividad de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. y para desarrollar su cometido, el personal de Bureau

cve: BOE-A-2010-4817

Veritas Comercio Internacional, S.A. está obligado a desplazarse dentro y fuera del territorio nacional aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo. A tal efecto se establece el siguiente régimen de kilometraje:

El valor del kilometraje a pagar al personal que utiliza su vehículo automóvil propio, en desplazamientos por cuenta de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. se establece en 0,29 euros.

En caso de que la empresa provea al trabajador de un vehiculo automóvil, el trabajador percibirá una compensación para gastos de combustible a razón 0,09 euros/kilómetro.

Dichos valores se actualizarán anualmente al alza o a la baja en función del Índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes a nivel nacional del respectivo año natural anterior.

CAPÍTULO VI

Conciliación Vida Familiar

Artículo 32. *Conciliación Vida Familiar.*

32.1 Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, lo que facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Por todo lo anteriormente expuesto la empresa se obliga además de lo dispuesto en la Ley 39/1999 del 5 de noviembre a lo siguiente:

32.1.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

32.1.2 El trabajador que tenga a su cargo hijos menores de catorce años tendrán preferencia en la elección del periodo de vacaciones y este será entre los meses de junio y septiembre.

32.1.3 En el caso de madres o los padres que tengan hijos a su cargo en periodo de guardería o preescolar y que tengan dificultad de horario para dejarles en la guardería o colegio, uno de los progenitores podrá retrasar su entrada al trabajo durante un tiempo máximo de treinta minutos, el cual se recuperará durante la jornada.

CAPÍTULO VII

Permisos y Licencias

Artículo 33. *Permisos y licencias retribuidas.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a unos permisos y licencias retribuidas, previo aviso y justificación en los casos siguientes:

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo se ampliará a cuatro días.

cve: BOE-A-2010-4817

Siete días naturales por fallecimiento de hijos, cónyuge o pareja de hecho, debidamente registrada y reconocida legalmente.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Un día por matrimonio de hijo o de los padres.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter Publico y Personal, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado en cuyo caso se estará a lo que disponga tal norma.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios oficiales para la obtención de un titulo. Deberá presentar documentación justificante.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria mientras dure la hospitalización.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

Artículo 34. *Lactancia.*

34.1 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiples La mujer, a criterio suyo, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen y ser sustituido por su disfrute acumulado en 15 días naturales de permiso retribuido a continuación del permiso de maternidad.

34.2 Las Trabajadoras/trabajadores podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con quince días de antelación a la empresa, el trabajador cuando solicite la acumulación de las horas de lactancia deberá justificar que la madre trabaja y no ejerce este derecho.

CAPÍTULO VIII

Régimen Disciplinario

Artículo 35. *Faltas y Sanciones.*

En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de prevención de riesgos laborales.

Artículo 36. *Faltas y Sanciones Específicas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

36.1 Leves.

El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

Más de dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.

Discusiones que repercutan a la buena marcha de los servicios.

Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

cve: BOE-A-2010-4817

36.2 Graves.

La reincidencia en una falta considerada leve.

La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. o a terceros.

El incumplimiento del manual de gestión o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

El incumplimiento de la confección diaria del parte mensual de trabajo.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. con tiempo suficiente.

La falta de atención y diligencia con los clientes.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.

La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que establece el artículo 11 de este convenio.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono.

Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la empresa con el trabajador.

No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.

La simulación de enfermedad o accidentes.

No prestar la debida atención en el trabajo encomendado.

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

La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

Más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivos, sustancias o cualquiera otros medios con los que desarrolle su actividad se produce un incidente.

36.3 Muy graves.

La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.–El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.

La embriaguez.–Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada o más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

No comunicar a la empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de veinticuatro horas.

cve: BOE-A-2010-4817

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

La pérdida de tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.

36.4 Faltas muy graves sancionadas con el despido disciplinario:

La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. o a los clientes.

La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.

La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y la normativa interna de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A.

Falsear datos que induzcan a Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la empresa durante actos de servicio.

Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa etc.

Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.

Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.

Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

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

Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

Autolesionarse en el trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin justificación.

La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

cve: BOE-A-2010-4817

La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, etc., que no corresponda para obtener un beneficio económico.

La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.

El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.

La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 37. *Sanciones.*

37.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

37.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

37.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

37.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

CAPÍTULO IX

Prestaciones Sociales

Artículo 38. *Seguros Colectivos de Vida y Accidente.*

Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. concertará un seguro para todo su personal con las siguientes coberturas:

Fallecimiento o invalidez absoluta para todo trabajo: una anualidad del Salario Bruto Anual.

Si el fallecimiento o la invalidez permanente derivan de un accidente, el trabajador percibirá otra anualidad del Salario Bruto Anual.

Como cualquier otra póliza de seguro de similares características, ciertas situaciones muy específicas están excluidas de cobertura. La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los detalles de las pólizas contratadas.

cve: BOE-A-2010-4817

Artículo 39. *Otras Prestaciones.*

39.1 Ayuda por nacimiento de hijo.

Se fija este concepto como ayuda por el nacimiento de un hijo, que se establece por importe de 100 euros, en el bien entendido, que si el padre y la madre trabajan en la misma empresa percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad.

En caso de parto múltiple, dicho importe se multiplicará por cada hijo nacido.

Dicho importe se abonará en la nómina del mes siguiente de producirse el nacimiento o en el mes siguiente a la incorporación en el caso de la madre, y siempre bajo la presentación del libro de familia o acta de nacimiento.

39.2 Ayuda escolar.

Los trabajadores con una antigüedad reconocida y consolidada superior a tres años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto por cada hijo que tengan en edad escolar de seis a dieciséis años.

Esta ayuda será de 80 euros anuales y se abonarán en un único pago en el mes de Octubre previa presentación del justificante oficial correspondiente de matriculación.

39.3 Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Todo trabajador que tenga a su cargo hijos con una disminución física o psíquica, reconocida con un grado mínimo del 33% que deberá acreditar, percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 50 euros mensuales hasta que cumplan los dieciocho años.

39.4 Ayuda por familia numerosa.

Queda establecida una ayuda por familia numerosa a pagar en el mes de diciembre por importe de 200 euros para aquellos empleados con al menos tres hijos menores de dieciocho años a 31 de diciembre. El empleado deberá presentar para el efecto el carnet de familia numerosa.

40. Jubilación ordinaria a los sesenta y cinco años, jubilación anticipada y jubilación parcial.

40.1 La empresa para seguir su política de estabilidad y calidad de empleo y fomentar la transformación de contratos temporales a indefinidos y la contratación indefinida, acogiéndose a lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de Julio, establece que la jubilación se producirá obligatoriamente en el momento que el empleado cumpla la edad reglamentaria ordinaria para alcanzar dicha situación actualmente fijada en sesenta y cinco años años en este momento, se establece la extinción de la relación laboral por jubilación, siempre y cuando tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos en la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de Jubilación.

En caso de no tener cubierto dichos requisitos el trabajador permanecerá en la empresa hasta tanto aquellos queden cubiertos, momento a partir del cual la relación laboral quedará extinguida por jubilación.

En el marco del objetivo de sostenimiento del empleo y como contrapartida a la extinción de la relación laboral por jubilación, por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación y de los requisitos mínimos exigidos para tener derecho a la misma, la empresa sustituirá dicha vacante por la transformación de un contrato temporal a indefinido o por una nueva contratación indefinida de cualquier puesto de trabajo o en cualquier centro de trabajo de la empresa.

No obstante cualquier empleado podrá jubilarse anticipadamente de forma voluntaria si lo desea con anterioridad al cumplimiento de dicha edad con las reducciones que legalmente correspondan.

cve: BOE-A-2010-4817

40.2 Jubilación Parcial.–Siempre que con carácter simultáneo la empresa celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos que establezca en cada momento la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a edad, cotizaciones, antigüedad, etc.

Artículo 41. *Incapacidad Temporal.*

41.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del Salario Base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

41.2 El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

CAPÍTULO X

Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

Artículo 42. *Organización y Política sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.*

42.1 La empresa contará con un servicio de Prevención mancomunado así como un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales.

El servicio de Prevención Mancomunado contará con las especialidades de: Seguridad, higiene, Ergonomía-Psicosociológica, y por otro lado la Vigilancia de la Salud, será contratada con un servicio de Prevención Ajeno.

42.2 La protección y promoción de la Salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la Legislación Vigente establezca.

42.3 La normativa aplicable será la Legislación Vigente que en cada momento se determine y que se reflejará en el Sistema de Gestión integrado de calidad, prevención, medioambiente y ética de la empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en le futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la empresa, como a los equipos que adquiera la misma y formen parte de su actividad.

42.4 Responsabilidad.–La dirección de Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. a través del Servicio de Prevención Mancomunado, marcará las políticas y directrices de Prevención de Riegos Laborales, dentro de la empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de los responsables de las unidades operativas de la organización, así como los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión.

Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales a través de sus responsables de las unidades operativas de la organización que por su puesto de trabajo tengan a su cargo trabajadores, ya que están debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

El personal de la empresa esta relacionado e implicado en los temas de prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la empresa y los trabajadores, por lo que todos deben respetar el Plan de Prevención y Salud laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

cve: BOE-A-2010-4817

Todos los trabajadores han sido informados de los Riegos Laborales de sus puestos de trabajo y de las obligaciones que tienen en materia de prevenir los mismos.

42.5 Evaluación Inicial de Riesgos.–La acción preventiva en la empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores, además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativas vigentes de protección sobre riegos y directrices comunitarias que sean de Aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, o después de las bajas médicas de larga duración.

42.6 Equipos de Protección Individual.–La empresa dota a sus empleados de los quipos de Protección Individual (EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos a través de las actividades propias de la empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados y utilizados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI estarán disponibles en cada una de las unidades operativas de la Empresa y el trabajador estará obligado a utilizarlos en la realización de sus trabajos.

Cualquier incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutiva de Sanción o Despido según el capitulo de Régimen disciplinario establecido en los artículos 35, 36 y 37 de este convenio.

42.7 Vigilancia de la Salud.–En cumplimiento de la Ley 31/1995. De Prevención de Riesgos Laborales, Bureau Veritas Comercio Internacional, S.A. garantiza a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riegos inherentes al trabajo, para ello, se realizará un reconocimiento médico, laboral como requisito indispensable a la incorporación en la empresa de un nuevo trabajador.

Se realizarán reconocimientos médicos periódicos según se establezca en la Planificación de las Actividades Preventivas anuales según los protocolos médicos, para cada tipo de trabajo y también se realizarán reconocimientos médicos al personal que tras una ausencia prolongada (it, excedencias, permisos, etc.) para comprobar su aptitud medico laboral al puesto a desarrollar.

42.8 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riegos.–La empresa garantizará al tenor de los artículo 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales de manera especifica el seguimiento de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Protección de la Maternidad.

Protección de los Menores.

42.9 Formación en Prevención.–Cada trabajador recibirá una formación Teórica y práctica suficiente, adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Igualmente se llevaran a cabo Campañas de Formación y Divulgativas de prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la empresa atendiendo a las necesidades de las mismas.

cve: BOE-A-2010-4817

Disposiciones Transitorias

Artículo 43. *Concurrencia.*

El presente convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el art. 3°, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. *Garantías Personales.*

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 45. *Devengo de la paga extraordinaria de junio de 2010.*

La paga extraordinaria de junio de 2010 será devengada desde junio de 2009 por aquellos que así lo vinieran haciendo anteriormente. En los años sucesivos se devengará tal y como se establece en el artículo 34, es decir, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del mismo año.

cve: BOE-A-2010-4817