

### III. Disposición arbitral

Se declara que desplazamientos cortos especialmente gravosos se consideran aquellos que, en cuanto al tiempo, tienen una duración superior a una hora. El trayecto que la empresa debe computar para determinar esta duración es el que separa el domicilio del trabajador, desde el que el trabajador sale para prestar su trabajo, hasta el del domicilio del cliente, donde efectivamente lo presta.

En el supuesto de que un trabajador cambie su domicilio y lo traslade fuera de Madrid o de sus municipios limítrofes, la empresa calculará los desplazamientos gravosos considerando el trayecto entre el domicilio empresarial y el del cliente.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo, pudiendo impugnarse dentro del plazo y por los motivos establecidos en el art. 22.3 del ASEC III.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Autónoma de Barcelona y Árbitro designado por las partes en el conflicto relativo a la Empresa de Cálculo Sabadell, que se tramita ante el SIMA, con el número de expediente A/1/2005/I

En relación con la petición de aclaración del Laudo presentada por don José A. Mozo Saiz, en nombre y representación de la Federación de Servicios de UGT, sobre el punto III del mismo, declara:

1.º) Que dicha previsión arbitral no tiene otro objetivo que el de impedir la utilización abusiva de los términos del Laudo y de los del Acuerdo de Abril de 2003 sobre «compensación de desplazamientos». A juicio de este árbitro, dicho Acuerdo parte del presupuesto razonable de que los trabajadores afectados por el mismo tienen su residencia en Madrid o en sus municipios limítrofes, presupuesto que debe mantenerse para determinar cuando un desplazamiento corto es especialmente gravoso. Si una mera decisión del trabajador, por ejemplo el traslado de su domicilio a Toledo o Guadalajara, pudiera hacer que todos sus desplazamientos cortos fueran en el futuro especialmente gravosos y merecieran el tratamiento especial previsto para éstos, el sistema de compensación de desplazamientos resultaría gravemente oneroso e injusto para la empresa. Por consiguiente, en la medida en la que los trabajadores mantengan el presupuesto del que parte el Acuerdo y residan en Madrid o sus municipios limítrofes, a efectos de determinar si estamos o no ante un desplazamiento corto especialmente gravoso, deberá tomarse en consideración el trayecto que separa su domicilio del de la empresa cliente, pero si en ejercicio de su libertad han trasladado o trasladan su domicilio fuera del área geográfica tomada en consideración por el Acuerdo, la empresa, a efectos de calificar el desplazamiento, podrá tomar en consideración el trayecto que separa su centro de trabajo y el domicilio de empresa cliente. Esta regla rige tanto para los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor del Laudo hayan trasladado su domicilio fuera del área geográfica de Madrid y sus municipios limítrofes –a nuestro juicio, el Acuerdo parte del mantenimiento de esta área geográfica como presupuesto–, como para quienes decidan hacerlo en el futuro.

2.º) Por domicilio del trabajador hay que entender aquél en el que tenga su residencia habitual, aquél desde el que se traslada a las distintas empresas clientes para desempeñar su trabajo. No sería de recibo que se invoque el principio de realidad para interpretar de forma cabal el concepto de «desplazamiento corto especialmente gravoso» y se pretenda luego, cuando no conviene, soslayarlo mediante una argucia interpretativa. Para que la equidad pueda materializarse, las partes que han sometido su conflicto a arbitraje no sólo deben observar la literalidad del Laudo dictado sino interpretarlo y aplicarlo conforme a las reglas de la buena fe.

**12746** RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del VII Convenio colectivo de la empresa Agroexpansión, S.A.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Agroexpansión, S.A. (Código de Convenio n.º 9007672), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa 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, 11 de julio de 2005.–El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

## VII CONVENIO COLECTIVO ENTRE AGROEXPANSIÓN, S.A. Y SU PERSONAL

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las cuales han de regirse las condiciones laborales del personal que presta sus servicios en Agroexpansión, S.A.

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

El ámbito geográfico de este Convenio es el de todo el territorio del Estado español.

En el centro en el que se desarrollan las actividades de Procesado del tabaco de la empresa Agroexpansión, S.A. es de sus instalaciones de Malpartida de Plasencia o de cualquier otro designado por la Empresa. En caso de que la Empresa designe otro Centro de Trabajo, tendrán preferencia a formar parte de este Centro los trabajadores pertenecientes a AGROEXPANSION S.A.

##### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se extiende a todas las personas sujetas a relación laboral con Agroexpansión, S.A., con independencia de la modalidad contractual que vincule al trabajador con la Empresa.

##### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2005 y finalizará el 31 de diciembre 2005. Este Convenio será denunciado por ambas partes, de forma automática el 31 de diciembre de 2005, sin necesidad de comunicación por escrito.

##### Artículo 5. *Resolución de conflictos.*

Las partes firmantes del VI Convenio Colectivo entre Agroexpansión y su personal, acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como a su reglamento de aplicación, vinculando, en su consecuencia, a la Empresa y a la totalidad de los trabajadores de la misma, y ello en cumplimiento de lo previsto en el Artículo 3.3 del ASEC y 4.2.b del Reglamento que lo desarrolla.

Igualmente, conforme al Artículo 8 del ASEC y 8 de su Reglamento, las discrepancias sobre la interpretación o aplicación del Artículo del Convenio se someterán con carácter previo a la Comisión Paritaria, para que lo que se establece un plazo de veinte días hábiles, en la que la Comisión Paritaria se reunirá y, en su caso resolviera las discrepancias que puedan existir.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 6. *Organización del trabajo.*

Conforme a la legislación vigente, la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, así como su aplicación práctica, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Los responsables de la Empresa se reunirán periódicamente con los representantes de los trabajadores a efectos de informar de los planes de trabajo.

Igualmente, se notificará con antelación suficiente las decisiones encaminadas a la adaptación de la plantilla a las necesidades de la producción acompañándola de la relación de la nueva plantilla adaptada a esa circunstancia.

Sin la correspondiente autorización del Jefe de Planta o la persona de responsabilidad que se determine, no se podrá abandonar el puesto de trabajo.

## CAPÍTULO III

## Categorías profesionales

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

La descripción de las diferentes categorías profesionales, son las determinadas en el Anexo I del presente Convenio, especificándose los grupos de las mismas. En el mismo Anexo, se especificarán las funciones que se incluyen en cada categoría.

Artículo 8. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

Cuando desempeñe trabajos de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la asignada a su categoría y la de la función que efectivamente realice y siempre aplicando el artículo 39.4 del E.T.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Dirección precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inmediatamente inferior a la que ostente, sólo podrá hacerlo por el tiempo indispensable, manteniéndose la retribución y demás derechos de su categoría profesional.

Artículo 9. *Personal fijo discontinuo.*

Se denomina personal Fijo Discontinuo a los trabajadores contratados según esa modalidad de contrato laboral, y a los que hubieran sido contratados a tiempo parcial, con carácter indefinido, para realizar trabajos fijos y periódicos.

Los trabajadores Fijos Discontinuos son llamados al trabajo y, con independencia de cuando causaran baja en la Seguridad Social, cesan en el mismo por finalización de las actividades de campaña, de acuerdo con las necesidades de trabajo y según su orden en el censo del Grupo Funcional al que estuvieran adscritos.

Artículo 10. *Grupos funcionales.*

Los grupos funcionales de trabajadores que se prevén son los relacionados en el Anexo II.

Artículo 11. *Censos.*

Coincidiendo con los ceses del personal fijo discontinuo por finalización de campaña, se publicarán los censos de los distintos grupos funcionales, pudiendo el trabajador reclamar en un período máximo de quince días naturales desde su publicación, una vez confirmados dichos censos tendrá vigencia para el llamamiento y cese de las campañas posteriores.

A los trabajadores fijos discontinuos incluidos en cada uno de los grupos funcionales se les asignará un número de orden por grupo funcional, que vendrá determinado por la fecha de alta en su respectivo grupo funcional, decidiendo en caso de igualdad la antigüedad.

El censo será inamovible su orden dentro de su grupo funcional excepto por causa de baja voluntaria en la Empresa.

Artículo 12. *Llamamiento e incorporación al trabajo.*

La Empresa comunicará con carácter previo, a la Comisión Paritaria el llamamiento del personal fijo discontinuo, que será llamado a trabajar con un mínimo de siete días naturales de antelación salvo en aquellos casos de urgencia en que dicho período podrá reducirse; aquel que no se presentara al trabajo y no acredite, previamente la causa justificada para ello, se entenderá rescindido su contrato de trabajo a todos los efectos, salvo en el supuesto de llamamiento en caso de urgencia en el que la Empresa mantendrá el plazo de siete días para que el trabajador llamado y no incorporado se integre en su puesto de trabajo en el citado plazo.

En todo caso, son causas justificadas para no incorporarse al trabajo, además de la señalada en el párrafo anterior, las siguientes: la incapacidad temporal, siempre y cuando el trabajador aporte parte médico oficial de baja o parte de confirmación. La mujer trabajadora o el trabajador, en su caso, mientras dure el período de descanso voluntario y obligatorio por maternidad, adopción o acogimiento previo, el cumplimiento del servicio militar obligatorio y prestación social sustitutoria y la excedencia forzosa, manteniéndose en todos estos casos el puesto de orden en el censo del grupo funcional.

En caso de baja por maternidad, el número de orden se respetará dos campañas.

La Empresa decidirá la no incorporación al trabajo de un trabajador por motivos de otro contrato laboral, para comunicarlo y estudiarlo posteriormente con la Comisión Paritaria.

En aquellas campañas en las que tuviese que trabajar un solo turno, en el caso de un período de producción excepcional al finalizar una campaña normal, donde hubieran trabajado ambos turnos o en el caso de una producción limitada en el tiempo o cualquiera que fuera las circunstancias

que originan esta situación se respetará el orden del censo para cumplir los requisitos de producción.

## CAPÍTULO IV

## Suspensión del contrato de trabajo y licencias

Artículo 13. *Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, el personal de la Empresa, tendrá derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

A) Maternidad de la mujer trabajadora: Por una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables por un parto múltiple hasta 18 semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración máxima de 16 semanas, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la resolución administrativa o judicial de acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. En el caso que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. Todo esto tal y como se contempla en la ley 39/1999 de 5 de noviembre, B.O.E 6 de noviembre por el cual se modifica el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Privación de Libertad del trabajador: Según Ley.

C) Licencia sin sueldo: Que podrá ser solicitada por el personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo, por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 4 meses, pudiendo repartirse en un máximo de dos veces. Dichas licencias serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, salvo supuestos de urgente necesidad, en cuyo caso se concederán en el menor tiempo posible, en cualquier caso, tal concesión será siempre que lo permitan las necesidades del trabajo.

1) Para el personal fijo la duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de cuatro meses cada dos años.

2) Para el personal fijo discontinuo, este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, cuando hayan transcurrido, al menos, dos campañas completas, incluida aquélla en la cual se solicitó la licencia.

Artículo 14. *Excedencias.*

A) Excedencia Forzosa: Que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público o funciones sindicales efectivas, de acuerdo con los estatutos del sindicato de ámbito provincial o superior, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo, o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical, una vez pedido el reingreso éste se producirá de forma inmediata, a su puesto de trabajo.

B) Excedencia Voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de servicio efectivo en la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación, lo cual deberá efectuarse con una antelación mínima de 15 días antes de la terminación del período de excedencia concedido, tendrá derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, tal y como se contempla en el art. 46.5 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, el trabajador fijo discontinuo que haya disfrutado de excedencia voluntaria y se reincorpore, pasará a integrarse en el grupo funcional al que estuviera adscrito, ocupando el último puesto en el orden del Censo de dicho Grupo Funcional, con la excepción de las incorporaciones de las excedencias voluntarias de un año concedidas a partir de la fecha de la firma del presente Convenio colectivo, en cuyo caso la integración en el Grupo funcional correspondiente se producirá en el número de orden de Censo que le corresponda por su antigüedad en su Grupo Funcional.

Respecto a los derechos mantenidos por el trabajador reingresado, en cuanto a la antigüedad y promoción, se respetarán los que tuviera en el

momento del cese, no contabilizándose para el cómputo de la antigüedad el período que haya permanecido sin prestar servicio.

C) Excedencia por maternidad: Toda trabajadora cuando sea llamada por su orden en el censo, estuviera embarazada, ese número de orden se respetará dos campañas.

## CAPÍTULO V

### Licencias retribuidas

#### Artículo 15. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación adecuada, tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas, por los tiempos y causas siguientes:

A) Se considera Malpartida de Plasencia y Plasencia como mismo centro de trabajo para los trabajadores que tengan su residencia habitual de trabajo en el centro de Malpartida de Plasencia para causas de enfermedades y fallecimiento.

B) Quince días naturales en caso de matrimonio.

C) El padre, tres días en caso de nacimiento de hijo. En caso de muerte y enfermedad grave con hospitalización de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días de licencia retribuida. Cuando dichos casos precisen un desplazamiento del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.

D) Los familiares que dan derecho al permiso retribuido son los siguientes:

Padres del trabajador.  
Suegros del trabajador.  
Hijos del trabajador.  
Hermanos del trabajador.  
Cuñados del trabajador.  
Yernos y nueras del trabajador.  
Abuelos del trabajador.  
Nietos del trabajador.

E) En caso de fallecimiento de familiares de tercer grado, se estudiará la licencia por el tiempo indispensable para asistir al entierro de cada uno de los casos.

F) Los días libres por licencia, se disfrutarán siempre y cuando se justifique la necesidad del trabajador de asistir o acompañar al enfermo. Para ello debe documentarlo mediante certificado médico concreto de la asistencia o acompañamiento al enfermo.

G) La no justificación anterior, o el hecho de disfrutar de estas licencias dedicándolas a realizar tareas distintas para las que se otorga, tendrá la consideración de falta grave.

H) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales de Formación durante los días de su celebración, no excediendo, en conjunto de diez al año, debiendo esto justificarse.

I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

J) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por la reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad; la indicada reducción se fijará necesariamente a opción de la interesada, coincidiendo con el inicio o finalización de la jornada. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

## CAPÍTULO VI

### Jornada y horarios

#### Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de Lunes a Viernes, no pudiendo exceder la ordinaria de 8 horas de trabajo efectivo.

El descanso en cada jornada, computado como trabajo efectivo, será de 25 minutos.

Los horarios previstos para el descanso, salvo fuerza mayor, serán de las 10,00 horas para el turno de la mañana y las 18,00 horas para el turno de la tarde.

El último turno de la semana tendrá 7 horas de trabajo efectivo durante la campaña.

#### Artículo 17. *Reducción de jornada.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y máximo de la mitad de duración de aquélla. En circunstancias excepcionales y por el tiempo que duren éstas, apreciadas libremente por la Dirección de la Empresa, se podrá acordar la concesión de reducción de jornada al trabajador, a solicitud motivada de éste, que conllevará una reducción proporcional de sus retribuciones, por un mínimo de una hora al día.

En cualquier caso, el tiempo de la reducción de jornada será continuado y deberá necesariamente fijarse al inicio o finalización de la misma.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 30 días naturales debiendo comenzar en día laborable.

Con carácter general los trabajadores fijos discontinuos disfrutarán de vacaciones anuales una vez cesados por finalización de las actividades de campaña.

#### Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Las partes manifiestan que el número de horas extraordinarias a realizar se reducirá al mínimo indispensable.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda la realización, dentro de los límites legales, de las siguientes horas extraordinarias:

A) Las necesarias para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

B) Las de carácter estructural, tales como:

1. Operaciones derivadas de la alteración imprevista en el proceso productivo.
2. Ausencias imprevistas y cambios de turno.
3. Tareas necesarias para la integración o confección de pilones en proceso último y urgente de fermentación.
4. Sustitución o ampliación de máquinas y equipos, así como su puesta en funcionamiento, improrrogable para asegurar la continuidad del proceso productivo.
5. Problemas de puntualidad en el suministro de tabaco por causas ajenas, tiempo de recuperación por aquellas causas.
6. Labores de mantenimiento urgente o imprevisto.

Se informará al Comité puntualmente, sobre el número de horas a realizar.

#### Artículo 20. *Fiestas.*

Serán días festivos los así declarados con carácter nacional y autonómico, más dos fiestas locales.

Serán inhábiles los días 24 y 31 de diciembre, siempre que caigan en día laboral. No recuperables en días de festivo.

Los posibles puentes concedidos por la Empresa, a petición del Comité, serán descontados de los días de vacaciones.

## CAPÍTULO VII

### Formación, perfeccionamiento y promoción profesional

#### Artículo 21. *Formación, perfeccionamiento y promoción profesional.*

De conformidad con lo que previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá los siguientes derechos y beneficios, según las clases de formación que se indican a continuación:

a) Estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial.

1. A permisos retribuidos para concurrir a exámenes durante el tiempo necesario para la realización de éstos.

2. A una preferencia para elegir turno de trabajo, previo estudio de la Dirección.

3. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

4. A permisos individuales de formación en los términos recogidos en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

## b) Cursos de perfeccionamiento profesional.

## B.1. Derechos:

A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos.

En el supuesto anterior y en el que se contempla en el apartado 1) del punto B.2 siguiente, el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes.

A la concesión del oportuno permiso no retribuido, de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Se considerará como trabajo efectivo, el tiempo de asistencia a cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como de reconversión profesional, para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de los Centros de la Empresa.

## B.2. Beneficios:

1. Si la organización del trabajo no permitiera la adaptación de la jornada a la que se refiere el apartado 1) del punto B.1 anterior, el trabajador podrá solicitar la reducción de la jornada de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a las clases con reducción de sus retribuciones en la misma proporción.

2. Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores que asistan a esta clase de cursos podrán solicitar que su turno coincida con el tiempo de preparación de exámenes.

Será necesario el informe previo de los Representantes de los Trabajadores, y en todo caso, se dejará a salvo la preferencia que establece el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, en el caso que se solicite esta preferencia, no podrá acumularse el permiso para la preparación de exámenes a este turno de vacaciones.

Siempre que sea posible y con la regularidad que las circunstancias permitan y lo requieran los sistemas de trabajo, la Empresa, con la colaboración del Comité, procurará la promoción profesional de los trabajadores que lo precisen y demuestren capacidad suficiente, mediante los cursos, viajes, visitas técnicas y aquellos otros medios que se consideren oportunos en cada caso. En el supuesto de los trabajadores fijos de carácter discontinuo se les computará como tiempo de trabajo el de los cursos de promoción siempre que su grupo se encuentre trabajando.

A principios de año la Empresa informará de las actividades formativas previstas para dicho año.

c) Formación de los trabajadores en los niveles de Enseñanza General y Formación Profesional.

Para cualquier tipo de licencia para formación, curso o cualquier otro motivo que afecte a los trabajadores se aplicará la Ley vigente en el momento de la petición. Dicha petición se deberá hacer por escrito con un mínimo de antelación de 6 días para que la Empresa pueda adaptar su producción.

## CAPÍTULO VIII

## Retribuciones

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base será de 555,74 € correspondiente al salario bruto mensual y se abonará en 12 mensualidades.

Los distintos sueldos estarán reflejados en el Anexo III (Tabla Salarial en la que está contemplada la subida para el año 2005).

Artículo 23. *Retribución año 2005.*

En el año 2005 la subida será a partir del 1 de enero del IPC previsto por el Gobierno. Con una revisión, al 31 de diciembre, salarial al alza del IPC publicado por INE.

Dichas cantidades se abonarán en 12 mensualidades, proporcionales al tiempo trabajado.

Artículo 24. *Pagas extras.*

El pago de las tres pagas extras, que se compone del sueldo bruto más la antigüedad, será a primeros de abril, el 20 de junio y el 15 de diciembre. Al personal que hubiera ingresado en la Empresa, se hubiera incorporado o cesara durante el transcurso del año, se le abonará la paga extra correspondiente, prorrateando su importe entre los días correspondientes al período de abono multiplicándolo por los días trabajados durante ese período. El período de devengo de la paga extraordinaria de junio, es del 1 de enero al 30 de junio, el período de devengo de la paga extraordinaria de diciembre es del 1 de julio al 31 de diciembre y el período de devengo de la paga de abril es del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Al personal Fijo Discontinuo y Eventual se le abonará la paga extra de abril prorrateada mensualmente.

Artículo 25. *Antigüedad.*

Se retribuirá como complemento salarial la antigüedad devengada en Agroexpansión, S.A. computada por cuatrienios. Cada cuatrienio se retribuirá al valor del 5% de su salario, por doce mensualidades y tres pagas extras. El pago se iniciará en el mismo mes que se cumple el cuatrienio.

Los trabajadores fijos discontinuos, devengarán la antigüedad, computándose los cuatrienios por tiempo efectivamente trabajado o lo que es igual, por cada 1.460 días de trabajo.

Artículo 26. *Cálculo horas extraordinarias.*

Con carácter general, cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se compensará por tiempo equivalente de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, cada hora extraordinaria realizada en sábado, domingo o festivo, se compensará de igual forma con dos horas de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Cuando dicha compensación en tiempo de descanso retribuido no fuera posible por razones de servicio o por cualquier otra circunstancia análoga, cada hora extraordinaria realizada de lunes a viernes se abonará en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria calculada con arreglo al módulo que a continuación se señala incrementada en un 75%. La realización en tales supuestos, en sábados, domingos o festivos, se abonará con un incremento del 100% sobre el valor de la hora ordinaria.

El referido módulo para calcular el importe de las horas extraordinarias en los supuestos antes señalados, es el siguiente:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{\text{Retribución total anual}}{\text{Horas de jornada anual}}$$

Artículo 27. *Abono de haberes.*

La percepción de la liquidación mensual podrá tener lugar dentro de los diez primeros días del mes siguiente al liquidado. La nómina estará en poder del trabajador en las mismas citadas anteriormente.

## CAPÍTULO IX

## Acción asistencial

Artículo 28. *Ropa de trabajo.*

Se facilitará una prenda de trabajo al año a todo el personal. Se incluirá como prenda de trabajo: batas, fundas, gorras y guantes, si bien los guantes se regulará su entrega al año al igual que las mascarillas.

Se dispondrá del material de seguridad necesario para aquellos trabajos que así lo requieran, según la Ley vigente.

Artículo 29. *Seguro de accidente.*

Se establece la continuidad del seguro de accidente existente en favor de todos los trabajadores, por muerte o invalidez absoluta, por una cuantía de 21.035,42 € para el presente convenio.

Artículo 30. *Complemento salarial por I.T.E.*

En los supuestos que se produzca un accidente laboral en las instalaciones de la Empresa, ésta abonará la diferencia hasta el 100% de lo que abona la mutua de accidentes laborales a partir del día 31 de producirse la baja hasta 120 días del comienzo de la baja.

## CAPÍTULO X

## Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por las personas que la Empresa determine, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este artículo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves. Serán faltas leves las siguientes:

La incorrección con el público y con los compañeros o subordinados.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

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

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días al mes.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.

En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

Serán faltas graves, las siguientes:

1. La falta de disciplina en el trabajo o de respeto debido a los superiores, compañeros o subordinado.
2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
3. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud o la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La simulación de enfermedad o accidente.
9. La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
11. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la Empresa.
12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Empresa.
13. La reincidencia en la comisión de faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
14. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios, herramientas o materiales de la Empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo.
15. Toda la persona que utilice maquinaria específica, deberá cuidarla adecuadamente, siendo el estropearse reiteradamente sin causa justificada, causa grave.

Serán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
2. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
3. El falseamiento voluntario de datos e informaciones de la Empresa.
4. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez días al mes o más, o durante más de veinte días al trimestre.
6. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
7. Las faltas cometidas en infracción del artículo 8.B de este Convenio, por las personas incluidas en el mismo.

#### Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves, graves y muy graves.

1. Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

Suspensión del derecho de concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno o dos años.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

Despido.

B) Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, cuya iniciación se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado dándose audiencia éste y siendo oídos aquellos en el mismo, con carácter previo al posible acuerdo de suspensión provisional de empleo y sueldo que se pudiera adoptar por la Dirección para ordenar la instrucción de expediente, pudiéndose acordar la suspensión cautelar de empleo del trabajador expedientado mientras dura la tramitación del expediente disciplinario contradictorio.

C) 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.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pudiera instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, salvo en los supuestos de suspensión del contrato, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

D) Los jefes superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

E) Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Empresa, abrirá la oportuna información e instruirá en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

## CAPÍTULO XI

### Dietas y gastos de locomoción

#### Artículo 33. Dietas.

El personal a que se confiara alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los justificantes correspondientes.

En su caso los trabajadores tendrán derecho a adelantos sobre las cuantías de las dietas de hasta el 80%.

En el supuesto de que el trabajador decida utilizar su vehículo particular para realizar un trabajo encomendado por la Empresa, y si ello fuera autorizado por superiores, ésta le abonará 0,28 € por Km recorrido.

## CAPÍTULO XII

### Seguridad y salud laboral

#### Artículo 34. Vigilancia de la salud.

El Servicio de Prevención propio de la Empresa, el Delegado de Prevención, tendrán las competencias, facultades y funcionamiento que prevé la vigente legislación y las establecidas en sus respectivas normativas de funcionamiento.

La Empresa garantizará mediante la realización de reconocimientos médicos la vigilancia de la salud de los trabajadores.

Tales reconocimientos médicos se llevarán a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en que el Servicio de Prevención de Agroexpansión considere la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

## CAPÍTULO XIII

### Representación colectiva del personal

#### Artículo 35. Horas sindicales y asambleas.

Las horas de que disponen los representantes de los trabajadores podrán acumularse previa comunicación a la Empresa en uno o varios miembros del Comité de Empresa, siendo su cómputo mensual.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo, salvo que la Empresa por razones suficientes, acceda a lo contrario, y será presidida por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Sólo podrán tratarse en la Asamblea los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

En la fábrica existirán tablones de anuncios en los que los representantes de los trabajadores y los sindicatos implantados, podrán insertar sus comunicaciones.

**Artículo 36. Cuota sindical.**

La Empresa se compromete a descontar a los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, siempre que medie petición escrita y personal de cada trabajador interesado, que podrá ser revocada en cualquier momento, en la que deberá consignarse con claridad la orden de descuento, la central sindical o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota mensual y el número de cuenta corriente o de ahorro a la que debe ser transferida la cantidad correspondiente.

**Artículo 37. Secciones y Delegados Sindicales.**

Los sindicatos o confederaciones podrán establecer secciones sindicales de acuerdo con la legislación vigente.

Las Centrales Sindicales con más de un 25% de representación en la Empresa, designarán a uno de sus representantes para que se dedique exclusivamente a las funciones sindicales, haciendo uso del crédito.

**Artículo 38. Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio.****A) Composición:**

Durante la vigencia del presente Convenio, actuará una comisión paritaria que tendrá domicilio en la Empresa. Esta comisión estará compuesta por cuatro miembros, de ellos, dos representarán a la Dirección y dos a los trabajadores, teniendo que ser miembros del Comité de Empresa.

Los representantes de los trabajadores son Guadalupe Blázquez García y Ángel Jiménez Domínguez.

**B) Funciones:**

1. Informar sobre la voluntad de las partes en relación con el contenido del Convenio.
2. Interpretar el texto articulado del presente Convenio y seguir el cumplimiento de lo pactado.
3. Cualesquiera otras actividades que tiendan a una mejor aplicación de lo establecido en el Convenio.
4. Estudiar y proponer, cuando proceda, la modificación, suspensión o creación de grupos.

**Disposiciones adicionales.**

La Dirección de la Empresa Agroexpansión, S.A. se compromete a realizar las gestiones necesarias para inscribir el presente convenio y sus anexos en el Registro correspondiente para su publicación en el Boletín Oficial de Extremadura.

**12747** *RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Arteixo Telecom, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Arteixo Telecom, S. A. (Código de Convenio n.º 9014712), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa 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, 11 de julio de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**2004-2006  
CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA  
ARTEIXO TELECOM, S. A.**

**CAPÍTULO I****Ámbito, vigencia y estructura****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio será de aplicación, sin exclusión, a todo el personal de Arteixo Telecom, S.A. y para todos sus centros de trabajo en la provincia de A Coruña.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente convenio tendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre del 2006.

No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, su contenido normativo hasta que sea sustituido por otro.

**Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

La denuncia del convenio se podrá efectuar por cualquiera de las partes, pudiendo formularse con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia se hará por escrito que, de hecho fidedigno, la parte denunciante hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores y trabajadoras, se acompañará certificación de acuerdo del Comité de Empresa.

De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, el convenio se entenderá prorrogado por sucesivos períodos de doce meses.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad.**

Durante la vigencia del presente convenio, las partes incluidas en su ámbito de aplicación, se comprometen a acatar y mantener sin variación las condiciones pactadas, que sólo se modificarán por disposición de rango superior al convenio, que será efectiva a partir de la entrada en vigor de la misma.

Las condiciones pactadas en el presente convenio conforman un todo orgánico, unitario e indivisible y serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

**Artículo 5. Comisión Paritaria.**

Se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá por objeto la interpretación de aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión estará formada por un número igual de representantes de los trabajadores y de la empresa, con un número máximo de tres miembros por cada representación.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en una acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

**Artículo 6. Solución de conflictos.**

Ante la importancia que tiene para la resolución pacífica de los conflictos laborales el Acuerdo Interprofesional Galego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), firmado por la Confederación de Empresarios de Galicia y las Organizaciones Sindicales: CC.OO., U.G.T. y C.I.G., las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

**Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.**

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas o acordadas a título individual que vengán gozando o tengan reconocidas los trabajadores y trabajadoras a la entrada en vigor de este convenio.

**CAPÍTULO II****Empleo y contratación****Artículo 8. Contrato de trabajo.**

a) Forma de contrato: El contrato de trabajo se suscribirá por escrito entre empresa y trabajador, con entrega a este de un ejemplar, antes de su incorporación al trabajo, según cualquiera de los modelos aprobados por disposición de carácter normativo que, necesariamente, deberá ser inscrito en la Oficina de Empleo.

Se hará constar en todos los contratos de trabajo el contenido general de las condiciones que se pacten y el grupo profesional o categoría en la que queda encuadrado el trabajador y, en todo caso, el contenido mínimo del contrato.

b) Modalidades de contratación: El ingreso al trabajo se podrá realizar de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación