

Artículo 40. *Pluses para 2006.*

Bases:

	Euros/día
Grupo 1 .....	20,96
Grupo 2 .....	22,46
Grupo 3 .....	24,32
Grupo 4 .....	27,06
Grupo 5 .....	30,82
Grupo 6 .....	36,09
Grupo 7 .....	43,86
Grupo 8 .....	55,61

Plus mínimo nocturnidad:

	Euros noche completa
Nocturnidad .....	8,73

Artículo 44. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales para los trabajadores a turnos afectados por el artículo 44 para 2006.*

	Euros / año
Grupo 1 .....	14.834,14
Grupo 2 .....	15.676,98
Grupo 3 .....	16.760,65
Grupo 4 .....	18.325,93
Grupo 5 .....	20.493,27
Grupo 6 .....	23.503,44
Grupo 7 .....	27.958,49
Grupo 8 .....	34.701,27

Artículo 48. *Dietas para 2006.*

	Euros/ día
Realizando una comida fuera .....	16,20
Realizando dos comidas fuera .....	32,35
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio .....	96,72
Kilometraje por utilización de vehículo propio .....	0,294

**2853**

*RESOLUCIÓN de 7 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Hierros Ibáñez, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Hierros Ibáñez, S.A. (Código de Convenio n.º 9014012) que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 7 de febrero de 2006.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO DE HIERROS IBÁÑEZ, S. A.****CAPÍTULO PRIMERO****Disposiciones generales**Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación para todas las Delegaciones y Sede Central que existen o puedan crearse en el futuro, en toda España de la empresa Hierros Ibáñez, S. A.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores por cuenta ajena de Hierros Ibáñez, S.A.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirán por las disposiciones de este Convenio todos los trabajadores comprendidos en su Ambito funcional, con las excepciones del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 1.º, párrafo 3.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2005, siendo su duración de seis años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2010. El presente convenio será denunciado, al menos con un mes de antelación a su vencimiento, por cualquiera de las partes. Si no se denunciara, se entenderá prorrogado por dos años más el articulado, salvo la tabla de retribución que sería renovada.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Son absorbibles las mejoras que libremente tuvieran concedida la empresa a sus trabajadores con anterioridad a la vigencia del presente Convenio por cualquier concepto, así como los aumentos que se produzcan por disposición futura de obligado cumplimiento, si en el cómputo anual las percepciones por todos los conceptos de este Convenio superasen aquéllas.

**CAPÍTULO SEGUNDO****Jornadas, horario de trabajo, vacaciones y horas extraordinarias**Artículo 6. *Jornada y horario de trabajo.*

La jornada de trabajo para el personal comprendido en el Ambito de aplicación del presente Convenio será, de acuerdo con el convenio de cada provincia.

Dicha jornada se distribuirá de mutuo acuerdo entre empresa y trabajadores, respetándose en todo caso, el descanso mínimo semanal ininterrumpido, establecido por Ley, comprendiendo dicho descanso semanal el domingo completo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

Artículo 7. *Vacaciones.*

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 31 días naturales, que serán distribuidas en dos períodos de al menos quince días, de forma rotatoria. Uno de ellos tendrá lugar necesariamente durante los meses de verano, y el resto a lo largo del año.

El personal que ingrese durante el año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de las vacaciones, según los días trabajados.

Artículo 8. *Horas extraordinarias.*

Podrán realizarse un máximo de 80 horas extraordinarias al año, que serán retribuidas con un incremento del 50 % con respecto a las horas normales. No se tendrán en cuenta, para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación económica como horas extraordinarias.

## CAPÍTULO TERCERO

**Licencias, incapacidad temporal y excedencia**Artículo 9 *Licencias.*

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Tres días por el nacimiento de hijo, y en caso de precisar el trabajador, trasladarse a otra localidad a una distancia superior a 30 km, sería de cinco días el permiso.

Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y cuatro días en caso de trasladarse el trabajador para asistir al sepelio, a una localidad situada a una distancia superior a 30 km.

Dos días en caso de enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de parentesco.

Un día por traslado del domicilio habitual a otra vivienda.

Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.

Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Durante una hora de ausencia diaria al trabajo por lactancia de hijo menor de nueve meses, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o padre en el caso de que ambos trabajen.

Durante tres días por asuntos propios, sin necesidad de justificación.

Artículo 10 *Incapacidad Temporal.*

El trabajador que tenga una carencia en sus cotizaciones en seguridad social de 180 días en los últimos cinco años y cause baja por enfermedad, percibirá una retribución consistente en el 100% de su base de cotización del mes anterior a la baja, hasta el límite de doce meses, desde el primer día de la baja.

No se requiere período previo de cotización, por accidente, sea o no de trabajo, y enfermedad profesional.

## CAPÍTULO IV

**Ingresos, período prueba y ceses**Artículo 11. *Ingresos.*

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican: fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos, los contratados sin pactar modalidad especial alguna, en cuanto a su duración.

Son trabajadores por tiempo determinado, los que se contraten por tiempo cierto, expreso o tácito, o para obras o servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son trabajadores eventuales, aquellos admitidos para realizar diversas actividades, como acumulación de tareas, de pedidos, lanzamiento de nuevas actividades, apertura de nuevas delegaciones, etc.

Son trabajadores interinos, los que ingresan en la empresa, expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en excedencia especial, enfermedad, maternidad o situación análoga y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador sustituido no se reintegrara en el plazo correspondiente, la empresa podrá prescindir del trabajador interino, resolviendo el contrato de interinidad sin abonar indemnización alguna.

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso de todos los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir y que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal técnico titulado: 6 meses

Personal técnico no titulado: 3 meses.

Administrativos y comerciales: 3 meses.

Especialistas: 1 mes.

Trabajadores no cualificados: 1 mes.

Artículo 13. *Ceses.*

En el caso de cese voluntario por parte del trabajador, el plazo de preaviso mínimo será de quince días, debiendo hacerlo por escrito, presentándolo en cualquier Delegación de la Empresa. El incumplimiento por parte del trabajador de la notificación del preaviso, supondrá la obligación de éste de compensar a la empresa con un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

## CAPÍTULO V

**Régimen disciplinario**

## Artículo 14.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los Artículos siguientes.

Artículo 15. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificara atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Artículo 16 *Faltas leves.*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, en la asistencia al trabajo, hasta tres en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
2. No cursar en el plazo máximo de tres días la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por enfermedad.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser considerada como grave o muy grave según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender a clientes y público en general con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La blasfemia habitual.

Artículo 17 *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de 30 días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de 30 días.
3. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, de un trimestre, y habiendo mediado comunicación escrita.

### Artículo 18 *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La condena por delito o robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autoría, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares que convivan con los mismos, así como a los compañeros y subordinados.
9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

### Artículo 19 *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador afectado, excepto las sanciones verbales.

En cualquier caso la empresa dará cuenta al Comité de Empresa o Delegado de Personal, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga, salvo en las de despido, en que antes de la imposición de la sanción se deberá oír al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

### Artículo 20 *Sanciones máximas.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

#### a) Por faltas leves:

Amonestación verbal: amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

#### c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a dos años, para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

### Artículo 21 *Prescripción.*

La facultad de la Empresa para sancionar caducará para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO VI

### Aspectos sociales

#### Artículo 22 *Indemnización por accidente laboral.*

La empresa suscribirá, durante toda la vigencia del convenio, una póliza de seguro de sus trabajadores para que, en caso de muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo derivados de accidente laboral o enfermedad profesional, los mismos o sus herederos perciban las indemnizaciones que a continuación se especifican:

Muerte, gran invalidez o invalidez permanente absoluta para todo trabajo, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 euros.

Incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional: 24.040 Euros.

En caso de siniestro, la empresa facilitará copia de la Póliza de Seguro, a la parte interesada en reclamar el cobro de la indemnización, debiendo dirigirse todas las acciones contra la Compañía aseguradora.

#### Artículo 23 *Gastos de locomoción.*

Se establece, por este concepto, un complemento extrasalarial, de los comprendidos en el Art. 109.2 a), del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y por tanto no sujeto a cotización a la seguridad social, con el nombre de «Gastos de Locomoción», al objeto de suplir los gastos de desplazamiento del trabajador desde su domicilio al centro de trabajo habitual, por un importe de 95,05 Euros mensuales para el año 2.005, y para los sucesivos años de duración del convenio colectivo, se incrementará en el mismo tanto por ciento que el convenio.

## CAPÍTULO VII

### Comisión Paritaria

#### Artículo 24. *Composición y funciones de la Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria de este convenio está formada, por parte empresarial, por la Dirección de la Empresa, y por parte social, por los Delegados de Personal, de los sindicatos U.G.T., y CC. OO. Y Delegados de Personal no afiliados a sindicato alguno, únicas organizaciones que han obtenido representantes en las elecciones sindicales celebradas en la empresa.

#### Artículo 25. *Funciones.*

La Comisión tendrá como misión específica, entre otras:

- a) Interpretación del convenio
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia.

#### Artículo 26. *Sede de la Comisión.*

Esta Comisión fija su domicilio en los locales de la empresa, Polígono Industrial Oeste, Parcela 29/35, 30.169 San Ginés (Murcia).

## CAPÍTULO VIII

### Condiciones económicas

#### Artículo 27. *Salario base.*

Comprende la retribución que en jornada normal de trabajo figura en la tabla anexa, en su primer apartado.

#### Artículo 28. *Antigüedad.*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo provincial aplicable a esta empresa en cada localidad donde se encuentre ubicada una Delegación de la misma.

**Artículo 29. Incremento y Revisión salarial.**

El incremento salarial para el año 2005 es del 3% que ya viene reflejado en las tablas salariales.

El incremento salarial para el período 2006 será del IPC real + 1,5% sobre la tabla salarial del año anterior.

El incremento salarial para el año 2007 al 2010 será negociado anualmente por la comisión paritaria en el último trimestre del año anterior.

**Artículo 30. Retribución de contratados en Prácticas y Formación.**

Los trabajadores contratados en Prácticas, percibirán el 80 ó 90% del salario correspondiente a la categoría profesional desempeñada, durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente.

Los trabajadores contratados en la modalidad para la Formación, tendrán las siguientes retribuciones por salario base.

Formación de 1.º año, 653 euros.

Formación de 2.º año, 704 euros.

Estas retribuciones se entienden referidas a una jornada de trabajo efectivo del 100%. De dichas retribuciones se deducirá la parte proporcional de los tiempos dedicados a formación teórica.

**Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias.**

La empresa abonará a su personal, en concepto de pagas extraordinarias de verano y navidad, una mensualidad compuesta de salario base más antigüedad.

Dichas gratificaciones extraordinarias se computarán por semestres y su abono se realizará el 30 de junio y 22 de diciembre, respectivamente.

Se pacta de forma expresa, que las anteriores gratificaciones serán abonadas, de forma mensual, prorrateándose su importe anual entre los meses trabajados.

**Artículo 32. Paga de Beneficios y Plus de Asistencia.**

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Provincial aplicable a esta empresa en cada localidad donde se encuentre ubicada una Delegación de la misma, quedando pactada su distribución durante los doce meses del año en que será incluida en cada nómina con carácter mensual.

**Artículo 33. Plus de kilometraje.**

Todos los trabajadores que en comisión de servicio tengan que desplazarse por orden y cuenta de la empresa en vehículo propio percibirán, por kilómetro recorrido, durante el año 2005 la cantidad de 0,30 €/km.

**Artículo 34. Dietas.**

Todos los trabajadores que por orden de la empresa tengan que desplazarse fuera de su residencia habitual, percibirán en concepto de dietas, durante el año 2005, por media jornada, 10,70 € y por jornada completa 21,39 €, y jornada completa con pernoctación 32,20 €.

**CAPÍTULO IX****Disposiciones varias****Artículo 35. Derecho Supletorio.**

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa convencional de rango superior y demás disposiciones legales.

**ANEXO****Tablas salariales para el año 2005 (desde 1-1-2005)**

Categoría	Salario base - Euros/mes
<i>Personal técnico titulado</i>	
Titulado grado superior .....	1.092,35
Titulado grado medio .....	1.056,68
<i>Personal mercantil técnico no titulado</i>	
Jefe de división .....	1.453
Jefe de sucursal .....	1.235
Jefe de personal .....	1.120

Categoría	Salario base - Euros/mes
Jefe de compras .....	1.120
Jefe de ventas .....	1.120
Jefe de almacén .....	1.010
<i>Personal mercantil, propiamente dicho</i>	
Viajante .....	855
Dependiente mayor .....	917
Dependiente a partir 22 años .....	835
Ayudante .....	752
<i>Personal técnico no titulado</i>	
Jefe Administrativo .....	917
Jefe Sección .....	855
Oficial Administrativo .....	835
Auxiliar Administrativo .....	770
Auxiliar de caja .....	752
<i>Personal de almacén y actividades auxiliares</i>	
Capataz .....	850
Profesional de oficio de 1.ª, chófer 1.ª repartidor .....	782
Profesional de oficio de 2.ª, chófer de 2.ª repartidor .....	770
Ayudante de oficio .....	735
Peón especializado .....	770
Peón .....	750
<i>Personal subalterno</i>	
Conserje .....	720
Vigilante o Portero .....	615
Personal limpieza (por horas) .....	4,80

**2854**

**RESOLUCIÓN** de 7 de febrero de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Acuerdo sectorial nacional de la construcción 2003-2006.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción 2003-2006 (Código de Convenio n.º 9905595) referente a acuerdos de revisión salarial, que fue suscrita con fecha 19 de enero de 2006, de una parte por la Confederación Nacional de la Construcción en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FECOMA-CC.OO. y MCA-UGT en representación del colectivo laboral afectado, 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 de la citada Acta en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

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

Madrid, 7 de febrero de 2006.-El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**ACTA DE LA REUNIÓN 1/2006 DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL ACUERDO SECTORIAL NACIONAL DE LA CONSTRUCCIÓN 2003-2006**

En representación laboral:

FECOMA-CC.OO.: D. Antonio Garde Piñera.  
MCA-UGT: D. Saturnino Gil Serrano.

En representación empresarial:

CNC:

D. Pedro C. Fernández Alén.  
D. Francisco Ruano Tellaeché.  
D. Francisco Santos Martín.

En Madrid, a diecinueve de enero dos mil seis, en la sede de la Confederación Nacional de la Construcción (CNC), se reúnen los señores que al