

**8862** RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011622), que fue suscrito con fecha 12 de enero de 1998, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y, de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acuerda:

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, 25 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE CTC SERVICIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA, 1998-1999-2000-2001**

**PREÁMBULO**

Las nuevas necesidades empresariales que surgen a consecuencia de los rápidos y continuos cambios sociales y económicos comporta la creación de nuevas actividades que cubran esos espacios tan necesarios para conseguir los índices de competitividad que impone la globalización de los mercados.

Es un axioma que la competitividad empresarial pasa por aumentar la productividad y que una de las vías es transformar los costes fijos en variables; de igual manera, la flexibilidad es en sí misma una herramienta imprescindible para conseguir esos objetivos.

Una de estas nuevas actividades es el desarrollo de los servicios de externalización, entendiéndose como tal toda aquella actividad empresarial que, partiendo de una necesidad concreta de una determinada empresa, es contractualmente transferida a un tercero, asumiendo éste su gestión integral.

«CTC Servicios Integrales» nació con la misión empresarial de cubrir esas necesidades, es decir, aportar la especialización técnica y humana capaz de asumir los retos que impone el mercado.

Tras la primera etapa de expansión y asentamiento como empresa, se abre la necesidad de consolidar. Es evidente que para conseguir este objetivo es imprescindible establecer un marco de relaciones laborales consecuente con la actividad de la empresa. No hay mejor camino para tal fin que la articulación de un Convenio Colectivo, pactado y consensuado en forma y fondo, donde se recojan tanto las generalidades como las particularidades que sólo se pueden dar en la actividad de la externalización.

Este Convenio Colectivo, dimanado de los preceptos constitucionales que recogen el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios, quiere, además de ser el oportuno marco legal que defina las relaciones laborales que han de imperar en el transcurso del día a día, ser el instrumento diferenciador que defina políticas y actitudes y rompa con opiniones sesgadas o erróneas sobre las empresas que realizan actividades no tradicionales, pero que, como en el caso de CTC, mantienen, en todas sus actuaciones, actitudes serias, responsables y ampliamente apoyadas en todo momento en los preceptos legales imperantes.

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa de servicios «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima», y su personal dependiente.

2. Se entiende por empresa de servicios de externalización aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa el apoyo logístico, técnico y humano para la realización con recursos propios de un servicio, o la ejecución de un proceso previamente determinado y legalmente contratado que pertenece a la cadena de valor y procesos de la empresa contratante.

**Artículo 2. *Ámbito territorial.***

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

**Artículo 3. *Ámbito personal.***

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima». Incluyéndose tanto a los que pertenezcan a la plantilla en el momento de la firma de este Convenio, como a los que inicien la prestación de su trabajo durante su vigencia.

2. Quedan excluidos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a su cargo.

b) El personal de alta dirección, contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**Artículo 4. *Vigencia y prórroga.***

El Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1998, pactándose una duración de cuatro años. Transcurrido este plazo, se prorrogará cada año por reconducción tácita si no existe denuncia expresa.

**Artículo 5. *Denuncia.***

1. La denuncia proponiendo la iniciación, revisión o prórroga se deberá realizar con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

2. Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su rescisión, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

3. Dentro del plazo de un mes, a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional.

5. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, basado en el diálogo y en la negociación, convienen expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

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

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que, por la autoridad laboral, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio Colectivo, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

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

1. Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la empresa en las fechas de iniciarse

la aplicación del presente Convenio Colectivo, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

2. Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

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

1. De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se crea la Comisión Paritaria del Convenio para su vigilancia y cumplimiento. Estará formada por cuatro representantes de la Dirección y cuatro representantes del personal.

2. Las funciones serán las de asesores e informarán a la Dirección y a los órganos de representación del personal sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, incidencias que pudieran producirse, vigilancia de lo pactado, estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

3. Esta Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, mediante notificación formal y orden del día de los temas a tratar. Se levantarán actas de las reuniones, en las que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su competencia o, en su caso, los votos particulares con su fundamento.

4. Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de siete días laborales, a petición escrita de cualquiera de los Vocales de dicha Comisión. En el plazo máximo de otros siete días laborales, la Comisión Paritaria emitirá dictamen sobre todos los temas planteados. En caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo, se entenderá por finalizado el trámite y quedarán en libertad las partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso.

#### Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

#### Artículo 10. *Norma general.*

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: Dirección y trabajadores.

#### Artículo 11. *Facultades de la empresa.*

1. La exigencia de la actividad normal.
2. La adjudicación del número de máquinas, herramientas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.
3. La fijación de los índices de calidad y el establecimiento de sanciones, para el caso de incumplimiento.
4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de las máquinas, herramientas o materiales encomendado dentro de la responsabilidad atribuida.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de los servicios.
6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivos, según los casos.

#### Artículo 12. *Obligaciones de la empresa.*

1. Establecer sistemas de trabajo racionales.
2. El establecimiento y redactado, de manera clara y comprensible, de la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.
3. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad.

### CAPÍTULO III

#### Ingreso al trabajo

#### Artículo 13. *Contratación y empleo.*

1. Por razón de las características de la actividad de la empresa y en aras de conseguir una adecuada flexibilidad que permita mantener el máximo de puestos de trabajo indefinidos y, asimismo, la solidez y continuidad necesaria, es imprescindible la utilización de las diversas modalidades de contratación temporal vigentes.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado y/o a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el número 1, apartado b), del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, y la nueva redacción dada por el RDL 8/1997, podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento de la incorporación. En el caso que se concierte por un plazo inferior a las seis meses, podrán ser prorrogados mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

3. Contrato por obra o servicio es el que tiene por objeto la realización de un trabajo determinado, o la prestación de un servicio enmarcado al amparo de un contrato mercantil entre CTC y otra empresa, estando la duración y cese ajustadas a algunos de estos supuestos:

a) Con carácter general, el contrato es para un solo servicio, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos por los que ha sido contratado el trabajador en dicho servicio, o cuando los incrementos de productividad, la reducción del servicio contratado, o cualquier otro motivo que haga innecesario el número de contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen requerido.

b) Al finalizar el servicio para el que fue contratado.

4. Contrato en prácticas, se fijará una retribución mínima de:

- a) Para el primer año, del 60 por 100 del salario correspondiente a su grupo profesional.
- b) Para el segundo año, del 75 por 100 del salario correspondiente a su grupo profesional.

5. Contrato a tiempo parcial: Se entenderá contratado a tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada establecida. En todo caso, la retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se concierte por escrito, un período de prueba, que en el caso de peones, especialistas, aprendices, profesionales de oficio y técnicos no titulados: Dos meses. Para técnicos titulados: Seis meses.

2. Durante el transcurso del período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin haber lugar a reclamación alguna.

#### Artículo 15. *Ceses.*

1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento por escrito, cumpliendo los siguientes plazos:

- Peones, especialistas: Quince días.
- Técnicos y Administrativos: Un mes.
- Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

## CAPÍTULO IV

## Jornada de trabajo, horas extras y vacaciones

Artículo 16. *Jornada.*

1. Las horas efectivas de trabajo quedan fijadas de la siguiente manera:

- Año 1998: 1.816 horas.
- Año 1999: 1.814 horas.
- Año 2000: 1.811 horas.
- Año 2001: 1.806 horas.

2. Debido a las necesidades de cada servicio, la distribución de la jornada anual podrá ser irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la Ley.

Artículo 17. *Horas extras.*

1. Dada la actual situación de paro registrado, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o labores de mantenimiento.

2. Las horas extraordinarias se computarán trimestralmente de forma individual, abonándose en la nómina del mes siguiente al vencimiento del trimestre computado, o compensándose con descanso en ese mismo período.

3. La retribución de las horas extraordinarias será la pactada en cada servicio, estipulándose como importe mínimo el 15 por 100 sobre el salario base.

Artículo 18. *Vacaciones.*

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales para todo el personal, o la proporción correspondiente a dichos treinta días de no haberse alcanzado un mínimo de doce meses de antigüedad.

2. Si por razón del funcionamiento del servicio, en éste se produjera cierre del centro por período vacacional, el personal adscrito que por razón de su antigüedad no le correspondiesen un número de días equivalente a ese período, y CTC no pudiera ofrecerle trabajo durante ese mismo período, se procederá a descontar de la nómina el mismo número de días, aunque se le mantendrá de alta en la Seguridad Social.

3. Durante el mes de enero se confeccionará el calendario laboral que regirá durante el año natural correspondiente.

4. Por necesidades productivas u organizativas, las vacaciones se podrán distribuir durante todo el año, respetándose en todo caso un período de catorce días, y otro período más de siete días, comprendido entre el 21 de junio al 21 de septiembre, siempre y cuando se hubiera alcanzado un mínimo de doce meses de antigüedad.

Artículo 19. *Licencias y permisos.*

1. Los trabajadores de CTC tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) En los supuestos b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de 200 kilómetros, los permisos se incrementarán en dos días más de los señalados.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un 20 por 100 de las horas laborables, durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

## CAPÍTULO V

## Grupos profesionales. Clasificación

Artículo 20. *Clasificación funcional.*

1. Los trabajadores de «CTC Servicios Integrales», en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

2. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) **Conocimientos:** Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) **Iniciativa y autonomía:** Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de aportar soluciones a los mismos.

c) **Complejidad:** Factor que engloba la dificultad en el trabajo, los esfuerzos físicos que comporta y ambiente de trabajo.

d) **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) **Mando:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 21. *Definición de grupos funcionales.*

1. Todos los trabajadores de CTC están clasificados en uno de los siguientes grupos:

**Técnicos:** Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de elevada cualificación y complejidad.

**Empleados:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, relaciones públicas, organizativas, de informática, sanitarias, de delineación, laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-financiera, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares.

**Operarios:** Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o en las labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Artículo 22. *Grupos profesionales.*

**Grupo profesional 0.—Criterios generales:** Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puesto de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

**Grupo profesional 1.—Criterios generales:** Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas con un alto grado

de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.

Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos de almacén.

Operaciones de limpieza.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, etc.

Grupo profesional 2.—Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesional de carácter elemental.

Formación: La formación básica exigible es el equivalente a Graduado Escolar o FP 1.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.

Actividades operatorias en ensamblaje de piezas, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores que se inician en la práctica de las mismas.

Labores elementales de laboratorio.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

Funciones de recepción y centralita telefónica, que no exijan cualificación especial o conocimientos de idiomas.

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros.

Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes. Separar pedidos y cumplimentación de los mismos.

Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Trabajos de reprografía.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración, introductores de datos, etcétera.

Grupo profesional 3.—Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Operatoria de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Vendedores júnior.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

Responsables de un equipo de trabajo, en dependencia de un jefe de turno o sección.

Taquimecanografía.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Tareas propias de los operadores de sistemas informáticos.

Trabajos de mecanografía, con buena velocidad y esmerada presentación que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Realización de tareas auxiliares de clínica, farmacia, rehabilitación, toxicología, consultas, etcétera.

Grupo profesional 4.—Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervi-

sión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación básica, equivalente a BUP o bien EGB, complementada con formación específica de carácter profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Taquimecanografía que alcance 100 palabras por minuto y 270 pulsaciones en máquina, con buena presentación de trabajo, de ortografía correcta, capaz de redactar directamente correo de trámite según indicaciones verbales con idioma extranjero.

Tratamiento de textos con perfecto dominio de idioma extranjero.

Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedido y hacer propuestas de contestación.

Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

Tareas de análisis físicos, químicos y biológicos y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación al más alto nivel que permita resolver todos los requisitos de su especialidad.

Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada, bajo las directrices del jefe del servicio.

Tareas de coordinación en el despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o máquinas al efecto de movimiento diario.

Tareas de delimitación partiendo de información recibida.

Conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir de la clase C, D, E, entendiéndose que pueden combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Vendedores especializados, etcétera.

Funciones de control y regulación con los procesos de producción que generan transformación del producto.

Distribución y coordinación de todo el personal de cocina, así como la elaboración y condimentación de las comidas.

Supervisión del mantenimiento de maquinaria, orientación al público, atención de centralitas telefónicas ocasionalmente, vigilancia de puntos de acceso y tareas de portería, recibiendo los partes de avería y dándoles traslado al servicio de mantenimiento, etcétera.

Grupo profesional 5.—Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, completados con una experiencia o una titulación profesional a primer nivel superior por los estudios específicos necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas que consisten en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etcétera).

Jefes de servicio, entendiéndose como tal los que asumen la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito. Reporta al Operador.

Tareas de venta y comercialización de productos o servicios de complejidad y valor unitario medios.

Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

Programador de informática.

Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa. Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Tareas de delineación con especialización concreta.

Tareas de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad.

Utilización y aplicación de las técnicas de diagnóstico y de tratamiento, de tal forma que se garantice la máxima fiabilidad, idoneidad y calidad de las mismas, en cada una de las especialidades.

Grupo profesional 6.—Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control y calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

Analistas de aplicaciones de informática.

Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración o red de ventas.

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Funciones propias de Operador de servicio.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

Estudio y supervisión del diseño físico correspondiente al grupo de su especialidad en los proyectos asignados, reelaborando la programación de los trabajos a realizar y su coordinación.

Administración y preparación de los medicamentos.

Realización de la atención integral al hospitalizado, tanto en el terreno físico como psicológico y social.

Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo a los cuidados prescritos, así como cuidar el postoperatorio.

Aplicación de tratamientos con medios físicos (los eléctricos, hídricos, térmicos, mecánicos, manuales y ejercicios terapéuticos con técnicas especiales relativas a cada patología) a los enfermos e internos.

Grupo profesional 7.—Criterios generales: Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad.

Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 0 o de propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Realizar funciones propias de su profesión, estando en posesión de titulación superior correspondiente.

Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

Supervisión técnica de un servicio, proceso, sección o departamento.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos, heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un sistema informático.

Análisis de sistemas de informática.

Delegados de la red de ventas.

Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de servicios, así como de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Analizar las condiciones ergodinámicas, seguridad y salud laboral de la empresa y sus trabajadores.

#### Artículo 23. *Procedimientos.*

1. En caso de discrepancia en el encuadramiento de los correspondientes grupos profesionales, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días. En tales supuestos, los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para empresas y trabajadores.

2. Garantía individual: Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquéllos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

### CAPÍTULO VI

#### Movilidad del trabajador

##### Artículo 24. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional, ejerciendo como límite lo prevenido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

1. La empresa podrá desplazar a su personal a otros servicios distintos de aquel en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación.

Esta facultad se deriva, por una parte, del carácter propio de los servicios contratados por CTC, de la temporalidad de éstos y a tenor de lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el personal podrá ser desplazado a otros servicios de la misma provincia, manteniendo como mínimo, las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Si el traslado supera un radio de 40 kilómetros, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 25 pesetas por kilómetro si utiliza vehículo propio o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

2. En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederá las compensaciones prevista en el párrafo anterior.

### CAPÍTULO VII

#### Régimen salarial

##### Artículo 26. *Estructura del salario.*

1. El salario de los trabajadores está integrado por:

- El salario base del Convenio.
- Plus Convenio.
- Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- Pluses o primas por productividad.
- En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

2. Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal será per-

cibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose, por tanto, las gratificaciones extraordinarias.

3. Como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario base en cómputo anual por el número de horas al año de trabajo efectivo pactadas en contrato.

#### Artículo 27. Salario base de Convenio.

1. El salario base de Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo del presente Convenio.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base más el plus Convenio en proporción a la jornada pactada.

#### Artículo 28. Complementos salariales.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

a) Plus Convenio: Importe correspondiente a la diferencia entre el salario base correspondiente al grupo profesional más las mejoras voluntarias y el sueldo pactado en contrato.

b) Puesto de trabajo: Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre la empresa y trabajador, en virtud de las especiales características del puesto de trabajo o servicio asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

c) Cantidad y/o calidad de trabajo. Primas: Se devengarán por razón de mayor cantidad y/o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se pacte en el ámbito de cada servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

d) Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

#### Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base más plus Convenio.

2. Su abono se realizará según lo recogido en el artículo 26.2 de este Convenio.

#### Artículo 30. Abono de salarios.

1. Debido a las características propias de la nómina, el abono de los salarios se realizará el día 20 del mes siguiente al mes vencido.

2. Si coincidiese esa fecha con días festivos o inhábiles para las entidades bancarias, se trasladarán al próximo posterior.

3. Los pagos de nómina se realizarán por transferencia bancaria, a la cuenta designada por el trabajador. Los cambios de dicha cuenta deberán ser comunicados con la antelación suficiente y siempre por escrito.

#### Artículo 31. Anticipos.

1. El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

2. Los anticipos se descontarán en la nómina del mes en que se solicite.

3. La cuantía máxima a anticipar no podrá exceder del 80 por 100 de las cantidades devengadas durante el mes que se solicite y hasta la fecha de la petición.

#### Artículo 32. Incrementos salariales.

1. Se pacta un incremento salarial, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, equivalente al IPC previsto, fijado en los Presupuestos Generales del Estado, con revisión retroactiva de lo superado por el IPC real al final de cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

2. Se pactan unas mejoras adicionales sobre los IPC reales, las cuales se añadirán a los porcentajes correspondientes, quedando de la siguiente forma:

Año 1998: IPC real + 0,3 por 100.  
 Año 1999: IPC real + 0,2 por 100.  
 Año 2000: IPC real + 0,1 por 100.  
 Año 2001: IPC real.

3. La aplicación de los incrementos será efectiva en la nómina de enero. Si por razones técnicas o de otra índole no fuera posible, sus efectos se retrotraerán y se abonarán las correspondientes diferencias dejadas de percibir.

4. Se incluyen, y por tanto no les será de aplicación los incrementos pactados en los párrafos 1 y 2, a los complementos salariales recogidos en el artículo 25.1.d) de este Convenio.

#### Artículo 33. Cláusula de descuelgue.

1. Se podrá solicitar el descuelgue de las condiciones económicas, cuando se acredite objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe la estabilidad económica.

2. Cuando se aleguen las anteriores circunstancias, la Dirección habrá de presentar a la Comisión Paritaria la documentación precisa que acredite la situación económica desfavorable. Los miembros de la Comisión están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a cuyo conocimiento pudieran acceder.

3. La inaplicación de las condiciones económicas requerirá previo acuerdo, que tendrá carácter vinculante, de la Comisión Paritaria, adoptado por mayoría del 70 por 100 de los miembros de cada una de las representaciones. Ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación de las condiciones económicas, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial. De no existir acuerdo, las partes se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Artículo 34. Seguro de accidente.

La empresa satisfará a su exclusivo cargo una póliza de seguro de vida colectivo, para la totalidad del personal perteneciente a la misma, mientras exista relación laboral.

Capitales contratados — Pesetas	Tipo de cobertura
2.500.000	Invalidez permanente.
2.500.000	Muerte por accidente de trabajo.

### CAPÍTULO VIII

#### Formación, seguridad y salud laboral

#### Artículo 35. Formación profesional.

Es objetivo primordial de la Dirección fomentar la formación entre todo el personal. A tal fin se elaborará anualmente un plan de formación donde se recogerán todas las acciones formativas a llevar a cabo, así como los colectivos y personal incluidos. Estas acciones formativas podrán ser realizadas en instalaciones de la propia empresa o en centros externos adecuados al caso.

Dicho plan será presentado al Comité de Empresa para su estudio, pudiendo presentar las sugerencias o propuestas que consideren oportunas.

#### Artículo 36. Seguridad laboral.

Tanto la Dirección como los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

#### Artículo 37. Revisiones médicas.

La Dirección de la empresa gestionará ante la Mutua de Accidentes de Trabajo la realización de un reconocimiento médico anual, de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador. Estos reconocimientos médicos se adecuarán en fecha y forma a las necesidades de cada servicio.

## CAPÍTULO IX

## Régimen disciplinario

Artículo 38. *Régimen de faltas y sanciones.*

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:

1. Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

2. Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La falta de puntualidad hasta de tres en un mes en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando 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 podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

3. Faltas graves: Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada por dos días durante un período de treinta días.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u otras instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como muy grave.
- j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
- k) La embriaguez o las riñas tanto fuera como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
- l) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

4. Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias sin causa justificada, por más de dos días durante un período de treinta días.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o centro de trabajo donde se preste el servicio o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de nuestra empresa o de cualquier

empresa cliente. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

e) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia, que suponga privación de libertad o por unos hechos que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor.

f) La embriaguez y/o la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

g) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados tanto de nuestra empresa como de empresas clientes o revelar a elementos extraños a cualquiera de ellas datos de reserva obligada.

h) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

l) El originar frecuentes riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

m) 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.

n) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.

o) El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 39. *Graduación de sanciones.*

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 40. *Tramitación y prescripción.*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito al interesado para su conocimiento y efectos, dándose notificación al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva la instrucción de expediente contradictorio. Este expediente se incoará remitiendo al interesado pliego de cargos con exposición de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa, para que por ambas partes, en el plazo de cinco días hábiles, puedan manifestar a la Dirección lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos imputados. Transcurrido dicho plazo, y aunque el Comité de empresa, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna, de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente Convenio.

Para la imposición de sanciones a un miembro del Comité de Empresa, cualquiera que fuera su gravedad, es imprescindible la apertura de expediente contradictorio.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta, a partir de la fecha en la cual se tiene conocimiento y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO X

## Derechos sindicales

Artículo 41. *Derechos sindicales.*

Se preservan y recogen todas las facultades, derechos y obligaciones señalados por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los

Trabajadores, tanto en lo que se refiere al conjunto de los trabajadores como al ámbito del propio Comité de Empresa.

### Pactos complementarios

#### Artículo 42. Acoso sexual.

Las partes firmantes de este Convenio quieren dejar constancia de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona, el respeto a su intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual. A tal efecto y a modo de definición se considera acoso sexual en el ámbito laboral el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la organización, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

#### Artículo 43. Ropa de trabajo.

Se entregarán dos equipos completos en el momento de la incorporación. No se establecen fechas fijas para su renovación. La sustitución vendrá dada por el deterioro normal que pueda representar en cada servicio.

### ANEXO

#### Escala salarial 1998. Mínimos por grupo profesional

*Incremento IPC previsto: 2,1 por 100 + 0,3 por 100*

	Salario base/año — Pesetas	Salario base/mes — Pesetas	Paga extra — Pesetas
Grupo profesional 1 .....	1.013.760	72.411	72.411
Grupo profesional 2 .....	1.075.200	76.800	76.800
Grupo profesional 3 .....	1.204.224	86.016	86.016
Grupo profesional 4 .....	1.280.000	91.429	91.429
Grupo profesional 5 .....	1.433.600	102.400	102.400
Grupo profesional 6 .....	1.628.160	116.297	116.297
Grupo profesional 7 .....	1.802.240	128.731	128.731

### 8863

*RESOLUCIÓN de 25 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo para la Industria del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo para la Industria del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de Pieles para Peletería (código de convenio número 9901465), que fue suscrito con fecha 10 de febrero de 1998, de una parte, por las Centrales Sindicales FTTEQA-CC. OO. y FIA-UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por el Consejo Español de Curtidores (CEC), en representación de las empresas del sector, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 25 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO PARA INDUSTRIAS DEL CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA

#### ANEXO NÚMERO 1

Categorías	Salario día — Pesetas	
	1997	1998
<b>Personal Obrero:</b>		
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	3.939	3.797
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	3.703	3.623
Peón especializado .....	2.290	2.346
Peón .....	2.346	3.257
Aprendiz 16 años .....	3.257	3.608
Aprendiz 17 años .....	3.608	
Aprendiz 18 o más años .....		
Personal limpieza .....		
<b>Personal Subalterno y Varios:</b>		
Almacenero .....	126.249	112.420
Vigilante .....	112.420	101.348
Ordenanza .....	101.348	112.420
Portero .....	112.420	101.348
Enfermero .....	101.348	
<b>Botones y Recaderos:</b>		
De 16 a 18 años .....	71.799	98.798
De 18 a 20 años .....	98.798	
<b>Personal Administrativo:</b>		
Jefe de sección .....	186.173	185.088
Jefe de compras .....	185.088	—
Ventas y negociado .....	—	149.440
Viajante .....	149.440	145.527
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	145.527	141.028
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	141.028	114.576
Auxiliar mayor de 20 años .....	114.576	
<b>Auxiliares:</b>		
De 18 a 20 años .....	97.474	88.611
De 16 a 18 años .....	88.611	116.192
Telefonista .....	116.192	
<b>Personal Técnico:</b>		
<b>A) Titulados:</b>		
Químicos, Ingenieros y Licenciados .....	226.266	192.952
Ing. técnicos, ATS y Graduados Sociales .....	192.952	
<b>B) No titulados:</b>		
Encargado general de fabricación .....	226.266	142.919
Encargado o Jefe de sección .....	142.919	130.052
Ayud. encargado .....	130.052	125.564
Auxiliar técnico .....	125.564	

#### ANEXO NÚMERO 2

Categorías	Pesetas	
	1997	1998
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	125	129
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	119	123
Peón esp. ....	118	122
Peón .....	115	119
Aprendiz 16 a 17 años .....	78	80
Aprendiz 18 años .....	80	82
Personal limp. ....	63	65