

Categorías	Sueldo base — Euros	Cuatrtenios — Euros
<i>Profesionales</i>		
Jefe de Sección Servicios	849,22	42,47
Profesional Oficio de primera	768,18	38,43
Profesional Oficial de segunda	749,97	37,48
Vigilante	739,16	36,96
Mozo especializado	739,16	36,96
Mozo	706,58	35,33

19217 RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «ICICT, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «ICICT, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008832), que fue suscrito con fecha 2 de septiembre de 2002, 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, 18 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ICICT, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa «ICICT, Sociedad Anónima» y sus empleados, y ha sido concertado, de una parte por la Dirección de empresa en representación de la misma, y de otra por los representantes legales de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. Ámbito.

El presente Convenio afecta a todo el personal de «ICICT, Sociedad Anónima», con excepción de la Dirección General, los Directores y aquellas personas con las que exista un acuerdo escrito de no-afectación.

El Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «ICICT, Sociedad Anónima» tiene. Asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que la empresa pueda poner en funcionamiento en el futuro.

El presente Convenio Colectivo se pacta con una duración de tres años y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2002 y concluirá el 31 de diciembre de 2004 prorrogándose a su vencimiento anualmente por tática reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 3. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra parte por escrito con una antelación máxi-

ma de tres meses y mínima de un mes a contar con relación a la fecha de su vencimiento.

Una vez realizada la denuncia, las partes podrán entregarse mutuamente la plataforma de negociación, debiendo constituirse la Mesa Negociadora en el plazo máximo de quince días, a partir de la entrega de dicha plataforma.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio. Las partes pueden pactar en el nuevo Convenio las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo Convenio.

La Mesa Negociadora podrá reunirse a petición de alguna de las partes para la revisión de cualquiera de los artículos del presente Convenio con el fin de adaptarlo a las circunstancias y/o legislación vigente en cada momento, así como para las revisiones económicas y/u horarias anuales.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio son compensables, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo, que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados aquellos en su totalidad superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Se considerarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 5. Normas supletorias.

1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio serán de aplicación el 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 demás disposiciones de carácter general.

2. Los pactos convenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

3. El presente Convenio comprende y refunde los pactos convenidos entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, anteriores a su entrada en vigor.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

1. Para resolver las cuestiones que se pueden presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes legales de los trabajadores, preferentemente que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio y dos representantes de la Dirección de la empresa.

2. Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que antes de su celebración por mutuo acuerdo se resuelvan los puntos debatidos.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de trabajoArtículo 8. *Contratación, período de prueba e ingreso.*

1. Contratación:

1.1 Ingreso.—Paralelamente a la formalización del contrato de trabajo, se entregará al trabajador una copia del Convenio Colectivo vigente para su conocimiento y aceptación. Seguidamente se procederá a la apertura del correspondiente expediente de personal en el que se incluirá toda la documentación aportada por el trabajador. Este expediente se considerará confidencial y no podrá ser facilitado a terceros, salvo expresa autorización del trabajador.

1.2 Contratos por obra o servicios determinados.—Al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa aquellos trabajos o tareas para cuyo desempeño no sean exigibles los requisitos reglamentarios de acreditación y de reconocimiento oficial de la Administración que se exigen a los trabajos y tareas propios de las actividades de una EIC, OCA, EAC, ON o UTPR. Concretamente tales trabajos son los siguientes:

Servicios de inspección periódica y revisión sistemática de instalaciones receptoras de gas y actividades complementarias.

Servicios de inspección de altas y adecuación de aparatos de consumo de gas.

Servicios de verificación de fugas y aislamiento de instalaciones eléctricas y actividades complementarias.

Otros servicios o tareas que puedan ser contratadas con compañías de servicios públicos relativos a la inspección de sus instalaciones o suministros.

2. Período de prueba:

2.1 El período de prueba sólo podrá concertarse por escrito. El período de prueba, cualquiera que sea la forma contractual pactada, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los niveles 1 al 4 ni de tres meses para el resto de niveles.

2.2 Durante este período tanto el trabajador como la empresa podrán poner fin a la relación laboral sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

2.3 Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 9. *Provisión de nuevos puestos de trabajo y vacantes.*

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas.

Las plazas a cubrir, sean de nueva creación o vacantes, en primer lugar serán anunciadas internamente en el tablón de anuncios de la empresa. Si la empresa considera apto algún/a colaborador/a que opte a la vacante o puesto de trabajo de nueva creación, éste tendrá preferencia en la ocupación.

Artículo 10. *Pluralidad de funciones.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa o de las personas nombradas por ella. Respetándose la categoría y el sueldo, todo el personal de la empresa deberá realizar las funciones que se le encarguen, facilitándole la formación necesaria aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas dentro del grupo profesional, y con sujeción a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados

de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 11. *Desplazamientos y traslados.*

1. Dada la índole de los servicios que presta la empresa, ésta puede ejercer su actividad en todo el territorio español, y es por esta razón que el trabajador podrá ser desplazado a cualquier punto del territorio español para realizar su trabajo. El desplazamiento temporal podría convertirse en un desplazamiento de larga duración, incluso en un traslado definitivo.

2. La movilidad geográfica se regulará según lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La compensación por gastos en caso de traslado a que se refiere el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores será la necesaria para cubrir el coste del desplazamiento del trabajador, de los familiares que convivan con él y de sus pertenencias, así como una indemnización en metálico de cuatro mensualidades brutas. Asimismo, el trabajador, con motivo del traslado, tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días.

4. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, éste carecerá de derecho a compensación por los gastos que origine el cambio.

5. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador se estará a las condiciones pactadas por escrito entre ambas partes.

6. Cuando el desplazamiento o bien el traslado sea al extranjero, por su excepcionalidad, las correspondientes compensaciones serán pactadas de forma individualizada en función del país de destino.

Artículo 12. *Dietas y kilometraje.*

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo, se establece que todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden en vehículo automóvil que aportará el trabajador, debiendo estar habilitado legalmente para su conducción.

Si al trabajador que debe utilizar el vehículo propio para desarrollar su trabajo le es retirada la licencia de conducir, durante el tiempo que esté inhabilitado para la conducción la empresa le encomendará tareas para las cuales no necesite desplazarse en vehículo, las cuales el trabajador estará obligado a realizar, aunque sean de diferente nivel profesional, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. No obstante, si no es posible encontrar una actividad alternativa, el trabajador, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, deberá permanecer en excedencia forzosa hasta que vuelva a ser habilitado para la conducción. Esta excedencia dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de su vigencia a efectos de antigüedad; asimismo, el trabajador deberá reincorporarse el mismo día en el que sea nuevamente habilitado para conducir. El trabajador deberá acreditar mediante la correspondiente documentación tanto la retirada del permiso de conducir como la fecha de su reincorporación.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien la empresa abonará los gastos de locomoción que a continuación se expresan.

Cuando un trabajador utilice un vehículo perteneciente a la empresa y cometa una infracción, el pago de la correspondiente multa correrá a cuenta del trabajador, excepto por causas derivadas del estado de conservación del vehículo, el cual deberá ser entregado al trabajador en perfecto estado de conservación y revisado.

1. Kilometraje.—El personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa recibirá una compensación económica por tramos, en función de los kilómetros recorridos por cuenta de la empresa a lo largo del año natural.

Automóvil:

De 1 a 4.000 kilómetros: 0,235 euros/kilómetro.

De 4.001 a 9.000 kilómetros: 0,223 euros/kilómetro.

De 9.001 a 15.000 kilómetros: 0,211 euros/kilómetro.

De 15.001 en adelante: 0,200 euros/kilómetro.

Motocicleta: 0,151 euros/kilómetro.

2. Dietas.—Los gastos de viaje y pernocta que tenga el trabajador cuando realice su actividad a distancia tal que no permita la pernocta en su

propio domicilio, serán asumidos por la empresa. Además, la empresa abonará al trabajador en concepto de gastos alimenticios de comida y cena:

En España: 25,243 euros/día.

En el extranjero: Por su excepcionalidad se pactarán dependiendo del país del destino.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 8,415 euros en concepto de dieta por cada comida/cena.

En casos muy excepcionales y justificados, si el coste real de los gastos alimenticios superase los importes antes establecidos, éstos también serían abonados por la empresa, previa aprobación del inmediato superior del trabajador y presentación de los correspondientes justificantes.

3. Gastos adicionales.—Los gastos adicionales ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán abonados una vez comprobados los justificantes correspondientes.

Artículo 13. *Confidencialidad.*

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar, incluso una vez finalizada su relación laboral con la empresa, la información de que disponga, ni de la propia empresa ni de terceras, que pueda favorecer la actividad profesional a otros o perjudicar de cualquier modo a «ICICT, Sociedad Anónima» o a las diferentes empresas relacionadas con la misma.

El trabajador que no cumpla con lo expuesto en este artículo responderá por los daños y perjuicios causados.

Artículo 14. *Dimisión del trabajador.*

En caso de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, éste deberá comunicarlo por escrito a la empresa, por lo menos, quince días laborales antes de causar baja en la misma. Esta norma es de aplicación para todo el personal.

El incumplimiento de este preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios consistente en un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Dicha indemnización se detraerá de la cuantía que perciba el trabajador en concepto de liquidación de saldo y finiquito.

CAPÍTULO III

Categorías profesionales

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

El personal estará clasificado en los siguientes niveles:

Nivel	Grupo/tarifa	Clasificación profesional
1	01	Titulado Superior. Dirección Administración. Dirección Departamento. Titulado grado medio con conocimientos técnicos especiales (experto).
2	02	Titulado grado medio. Adjunto Dirección Administración.
3	03	Jefe primera Administrativo. Programador Informática. FP-II o Maestro Industrial con mucha experiencia. Técnico no titulado con mucha experiencia. Director de Proyecto de grandes pedidos. Secretaría Dirección General.
4	04	Jefe segunda Administrativo. Jefe Administrativo o de Departamento. Programador Máquinas Auxiliares. Encargado Responsable de Personal. Secretaría Departamento. FP-II o Maestro Industrial con experiencia. Técnico no titulado con experiencia. Técnico Comercial con mucha experiencia.

Nivel	Grupo/tarifa	Clasificación profesional
5	05/08	Oficial primera Administrativo. FP-II o Maestro Industrial con poca experiencia. Técnico Comercial con experiencia.
6	05/08	Oficial segunda Administrativo. FP-II sin experiencia. Técnico Comercial.
7	07/09	Auxiliar administrativo con experiencia. Telefonista Recepcionista. Técnico (FP-I) con experiencia.
8	07/10	Auxiliar administrativo sin experiencia o con poca experiencia. Técnico (FP-I) sin experiencia. Ayudante sin experiencia.
9	07	Botones (encargos calle y pequeños trabajos oficina).
10	08	Operario de Revisión de Instalaciones o Equipamientos con mucha experiencia.
11	08	Operario de Revisión de Instalaciones o Equipamientos con experiencia.
12	09/10	Operario de Revisión de Instalaciones o Equipamientos sin experiencia o con poca experiencia.

Artículo 16. *Cambio de clasificación profesional.*

Con carácter general, siempre de acuerdo con la clasificación profesional del artículo 15:

El nivel 8 pasará al nivel 7 en el plazo de dos años.
El nivel 7 pasará al nivel 6 en el plazo de tres años.
El nivel 6 pasará al nivel 5 en el plazo de cinco años.
El nivel 5 pasará al nivel 4 en el plazo de ocho años.

Por méritos realizados dichos plazos podrán ser reducidos.
Los plazos establecidos se contarán a partir del 1 de marzo de 1992, fecha en que se instauró la clasificación profesional por niveles.
El cambio de nivel no implicará necesariamente cambio de funciones.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 17. *Carácter de la retribución.*

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

Artículo 18. *Tabla salarial.*

Los salarios básicos pactados en el presente Convenio para las diferentes categorías son los siguientes:

Nivel	Salario base anual	Pagas extras anuales	Total anual
1	15.232,05	2.538,68	17.770,73
2	12.914,79	2.152,46	15.067,25
3	11.986,59	1.997,76	13.984,35
4	11.292,06	1.882,01	13.174,07
5	9.669,32	1.611,55	11.280,88
6	8.278,10	1.379,68	9.657,78
7	8.048,75	1.341,46	9.390,21
8	7.700,41	1.283,40	8.983,81
9	7.120,55	1.186,76	8.307,31
10	7.867,01	1.311,17	9.178,18
11	7.466,73	1.244,46	8.711,19
12	6.960,44	1.160,07	8.120,51

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo. No obstante, para los trabajadores cuya titulación permita la contratación en prácticas, su retribución podrá ser inferior al salario establecido en el presente Convenio, según el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995.

Los niveles 10, 11 y 12, además del sueldo mínimo garantizado en el presente convenio, podrán percibir una prima de producción cuyo método de cálculo se establecerá en atención a las tareas contratadas.

Artículo 19. *Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias por un importe de una mensualidad de salario base cada una.

Los salarios totales anuales indicados en el artículo 18 serán pagados en doce mensualidades. Esto implica que las dos pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas junto con cada uno de los pagos mensuales.

Artículo 20. *Antigüedad.*

El concepto salarial «antigüedad» quedará fijo en el importe alcanzado el día 31 de diciembre de 1994. En el recibo de salarios dicho importe figurará bajo la rúbrica «antigüedad consolidada».

Todos los nuevos trienios que se cumplan a partir del 1 de enero de 1995 se pagarán a razón del importe bruto siguiente:

Nivel	Mensual	Anual
1	51,09	613,08
2	42,07	504,84
3	39,07	468,84
4	36,06	432,72
5	31,25	375,00
6	27,05	324,60
7	25,84	310,08
8	24,04	288,48
9	22,54	270,48
10	27,05	324,60
11	25,84	310,00
12	24,04	288,48

Estos importes anuales expresados serán pagados por dozavas partes en cada recibo de salario mensual.

Los nuevos trienios figurarán en el recibo de salarios bajo la rúbrica «antigüedad».

Se podrán devengar 10 trienios en total. Superados los treinta años de antigüedad reconocida no se devengarán trienios adicionales. Es decir que el máximo posible de alcanzar es de 10 trienios.

Artículo 21. *Plus de convenio.*

Desde el primero de 1997 se suprime este concepto habiendo sido sumado su importe a los salarios base.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por trabajo nocturno el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana. El plus de nocturnidad consistirá en un 50 por 100 de los salarios bases fijados en la tabla salarial del presente Convenio por cada hora realizada, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 23. *Jornada laboral.*

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de 1.773 horas durante el primer año de vigencia del Convenio (2002), de 1.765 horas durante el segundo año (2003) y de 1.760 horas el último año de vigencia (2004). Dichas horas se distribuirán en función del calendario laboral de

cada centro de trabajo, y de las necesidades contractuales de las diferentes actividades. Como criterio general se distribuirá en ocho horas y quince minutos diarios durante cinco días de lunes a viernes, excepto los meses de julio y agosto que será de seis horas de lunes a viernes con los excesos o reducciones en minutos necesarios para adecuarse, en función de las fiestas obligadas, a las horas totales anuales que son de obligado cumplimiento en su totalidad.

Esta distribución podrá ser diferente, debido a exigencias de la actividad, siempre y cuando se pacte en contrato o acuerdo individual o bien de forma colectiva. En este último supuesto el pacto se realizará mediante calendario laboral específico con el Comité de Empresa.

No obstante y dadas las especiales características de la actividad de la empresa que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que se puedan realizar las verificaciones y ensayos, se pacta expresamente que el trabajador afectado adaptará su horario a dicha circunstancia, pudiendo ser la distribución de su jornada irregular, al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

Artículo 24. *Prolongación de jornada.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

No obstante, según lo dispuesto en el número 4 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que también será de aplicación en lo restante, y siempre que no exista solución por acuerdo voluntario entre el personal afectado, el personal de la empresa se compromete a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso y a trabajar en jornada festiva cuando se produzca cualquiera de las circunstancias expuestas en el párrafo siguiente o cualquier otra que lo justifique.

Las horas extraordinarias que se realicen, debido a las especiales características de la actividad de la empresa, serán las estrictamente necesarias para evitar posibles accidentes o siniestros, reparaciones urgentes, terminación de trabajos ya comenzados y que no admiten demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos, las que obedezcan a períodos punta de producción y ausencias imprevistas y las que son exigidas por nuestros clientes para evitar paralizar su actividad.

Las horas extraordinarias se compensarán con un incremento del 50 por 100 de la hora normal. Las efectuadas en días no laborables, festivos según el calendario de fiestas oficiales y domingos, se compensarán con un incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

La compensación se realizará o económicamente o en tiempo libre, siempre previo acuerdo entre las partes pero primando las necesidades productivas de la empresa.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Anualmente, todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veinticuatro días laborables de vacaciones retribuidas, de los cuales dos serán prefijados por acuerdo entre empresa y Comité cada año. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la empresa, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio. Por esta razón, se programarán un mínimo de quince días laborables entre los meses de julio y agosto.

Se pondrán los medios necesarios para poder garantizar el conocimiento por parte del trabajador de las fechas para el disfrute de las vacaciones que le correspondan, dos meses antes de su realización. Por su parte, el trabajador deberá solicitarlas con suficiente antelación para que la unidad organizativa que corresponda pueda realizar el plan de vacaciones de todo el personal sin que se paralice la actividad. No obstante, en cualquier momento, por motivos productivos, organizativos o bien personales o familiares, y siempre previo acuerdo entre las partes, los períodos preestablecidos podrán ser modificados.

Las vacaciones se realizarán dentro del año natural al cual correspondan. Si debido a razones urgentes de trabajo o de tipo personal no se ha podido disfrutar algún día dentro del año natural al cual correspondan, deberá realizarse dentro de los dos primeros meses del año siguiente, siempre previo pacto con el inmediato superior del trabajador y de forma totalmente excepcional.

Artículo 26. *Permisos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos expuestos en el artículo 37 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 demás disposiciones de carácter general.

2. Por norma, los trabajadores concertarán sus visitas médicas fuera del horario de trabajo. No obstante, en caso de una consulta médica con especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el del trabajo, y cuando dicha consulta esté prescrita por el facultativo de medicina general, el trabajador podrá disponer del permiso necesario, previa presentación a la empresa del volante justificativo de la referida consulta médica.

En los demás casos podrá disponer de hasta un límite de quince horas al año con presentación del justificante de la visita.

4. Observaciones generales:

a) Los permisos se solicitarán por escrito y, siempre que sea posible, con una antelación mínima de cinco días a la fecha de su disfrute, adjuntando los justificantes en los que se fundamente la causa del permiso.

b) De no resultar posible solicitar el permiso con antelación debido a lo súbito o urgente de la aparición de la causa justificativa del permiso, el trabajador deberá, telefónicamente, poner los hechos lo más pronto posible en conocimiento de su mando directo, quien lo comunicará, también inmediatamente, a Recursos Humanos. En dicho caso el trabajador, a su reincorporación, deberá justificar adecuadamente los motivos del permiso y la causa de urgencia que ha impedido su solicitud con antelación.

c) Los permisos son concedidos en días naturales.

d) La coincidencia de la causa que da lugar al permiso con días no laborables, festivos o de vacaciones, o si el trabajador se halla en I.T., no comporta una prórroga del permiso en días laborables, sino que el cómputo del mismo se iniciará el primer día en que se produzca la causa justificativa del permiso, sea éste laborable o no.

e) Si no se acredita suficientemente la causa justificativa del permiso se entenderá que el trabajador ha hecho uso de un permiso sin sueldo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir por ausencia injustificada.

CAPÍTULO VI

Prestaciones socialesArtículo 27. *Seguro complementario de accidente.*

La empresa concertará un seguro complementario de accidente para todo su personal que cubra las contingencias de muerte, gran invalidez e invalidez permanente absoluta para cualquier profesión con una cuantía de 40.000 euros.

Artículo 28. *Asistencia jurídica.*

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores los servicios jurídicos de la misma ante cualquier incidente que se produjese en el desarrollo de la actividad laboral que comporte responsabilidad penal y que no sea consecuencia de actuación negligente o mala fe por parte del trabajador.

Artículo 29. *Complemento en caso de incapacidad temporal y maternidad.*

En caso de incapacidad temporal y maternidad, el trabajador afectado podrá percibir, desde el primer día, a cargo de la empresa, el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario. Por ello, la empresa podrá verificar el estado de salud del trabajador para justificar sus faltas de asistencia al trabajo mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Artículo 30. *Formación profesional.*

1. La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costes aplicados a la formación durante el ejercicio económico anterior.

2. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la media que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

3. Cuando la formación sea por cuenta del trabajador, éste tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En ambos casos se trata de permisos no retribuidos.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud laboralArtículo 31. *Seguridad laboral.*

La empresa establecerá una política de prevención de riesgos laborales como actividad integrada en el conjunto de las actuaciones de la misma siguiendo el marco de lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reglamentos que la desarrollen.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que la empresa pone a su alcance.

La empresa proporcionará a los trabajadores la formación y elementos de protección necesarios para evitar los riesgos en el desarrollo de sus funciones.

El trabajador deberá conocer cuál es el material necesario para su protección personal, disponer de él y usarlo durante la ejecución de su trabajo de forma obligatoria. Asimismo, el trabajador cuidará y pedirá la restitución de los citados medios de protección cuando estén deteriorados.

Los trabajadores darán cuenta de las fuentes potenciales de peligro e informarán sobre cualquier incidencia que se produzca.

Todo el personal profesionalmente expuesto a las radiaciones ionizantes deberá llevar en un sitio visible la correspondiente placa dosimétrica, durante la parte de la jornada laboral en que esté transportando, manipulando o inspeccionando equipos o fuentes radiactivas emisoras de radiaciones ionizantes. Este personal deberá conocer la reglamentación vigente en materia de radiaciones ionizantes. Queda prohibido recibir dosis superiores a los límites máximos permitidos en la actual legislación vigente.

Artículo 32. *Revisiones médicas.*

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo según lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y los reglamentos que la desarrollen.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinarioArtículo 33. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

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

Faltas leves: Se considerarán faltas leves:

1. La falta no justificada de puntualidad hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada o con anticipación en el horario de salida.

2. La no cumplimentación, dentro de los plazos establecidos, de los correspondientes boletines de trabajo, y cualesquiera otros documentos de régimen interno.

3. No cursar en tiempo oportuno el parte de baja médica, así como no comunicar lo antes posible, telefónicamente, las ausencias imprevistas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a «ICICT, Sociedad Anónima» o empresa cliente o fuese causa de accidente a sus compañeros o a terceros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los instrumentos, vehículos o equipos que la empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

6. Falta de aseo y limpieza personal, así como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la empresa.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Faltas graves: Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez minutos en el horario de entrada o con anticipación en el horario de salida.

2. Ausencia sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.

3. La falsificación, omisión maliciosa o falseamiento de datos en el currículum u otros documentos de ingreso en la empresa, así como en cualquier otro documento de régimen interno o externo. Si estos hechos originasen perjuicios de consideración a ICICT, o a terceros, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

4. El incumplimiento de las normas generales, en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo y la adopción de insuficientes medidas de seguridad según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radiactivos. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales o edificios.

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 muy grave.

6. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

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. La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario, de los instrumentos, equipos o vehículos que la empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

11. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un mes y habiendo mediado comunicación escrita.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencia sin causa justificada, por más de dos días durante un período de treinta días.

3. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, vehículos, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o de sus clientes.

5. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos de la empresa, así como revelar a elementos extraños a la misma datos de obligada reserva.

9. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

11. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo. La simulación de accidente o enfermedad, o la prolongación maliciosa y/o fingida, en su curación.

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

13. La simulación de actuaciones o realización de trabajos.

14. 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, para que se instruya el oportuno expediente.

15. 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.

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

En caso de faltas muy graves, se tramitará expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado.

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 de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

Prescripción de faltas: La facultad de la empresa para sancionar prescribirá 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 aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Disposición derogatoria

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo de «ICICT, Sociedad Anónima» publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 14, de 16 de enero de 1996.

19218 *RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 25 de marzo de 2002, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección.*

Advertidos errores en el texto de Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 25 de marzo de 2002 en el «Boletín Oficial del Estado» número 92, de 17 de abril de 2002,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación de los citados errores:

En la página 14666, columna izquierda, sustituir el «Anexo II, tabla salarial 2002» y «Tabla de salarios de referencia nuevo nomenclátor», por las siguientes: