

bre. de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General; el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero; el Real Decreto 765/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan determinadas cuestiones del régimen de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y el Real Decreto 384/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro de Fundaciones de Competencia Estatal y las demás disposiciones concordantes y de general y pertinente aplicación.

Fundamentos de Derecho

Primero.—De conformidad con lo establecido en el artículo 21.2 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, es competencia del titular del Departamento de Educación y Cultura disponer la inscripción de las Fundaciones Culturales, facultad que tiene delegada en la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones por Orden de 31 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de junio).

Segundo.—El artículo 36.2 de la Ley 30/1994 establece que la inscripción de las Fundaciones requerirá el informe favorable del órgano al que corresponda el ejercicio del Protectorado, en cuanto a la persecución de fines de interés general y a la suficiencia de la dotación, considerándose competente a tal efecto la Secretaría General del Protectorado del Ministerio de Educación y Cultura de acuerdo con lo establecido en los artículos 3 y 22 del Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal.

Tercero.—Examinados los fines de la Fundación y el importe de la dotación, la Secretaría General del Protectorado de Fundaciones Culturales del Ministerio de Educación y Cultura estima que aquéllos son culturales y de interés general, que puede considerarse que la dotación es suficiente para la inscripción; por lo que acreditado el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 36 de la Ley y demás formalidades legales, procede acordar la inscripción en el Registro de Fundaciones,

Esta Secretaría General del Protectorado de Fundaciones, en virtud de las facultades otorgadas por la Orden de 31 de mayo de 1996, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento, ha resuelto inscribir en el Registro de Fundaciones Culturales la denominada «Fundación Hispania de Barcos de Época», de ámbito estatal, con domicilio en Madrid, calle Doctor Fleming, 16, travesía, así como el Patronato cuya composición figura en el número cuarto de los antecedentes de hecho.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 26 de noviembre de 1997.—P. D. (Orden de 31 de mayo de 1996), la Secretaría general del Protectorado de Fundaciones, Soledad Díez-Picazo Ponce de León.

Ilma. Sra. Secretaria general del Protectorado de Fundaciones.

27347 ORDEN de 11 de noviembre de 1997 por la que se concede el Premio Nacional de Circo correspondiente a 1997.

Por Orden de 22 de mayo de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 31) se convocó el Premio Nacional de Circo correspondiente a 1997, siendo desarrollada posteriormente la normativa para su concesión mediante Resolución de 2 de junio de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 19).

El jurado encargado del fallo para la concesión de este premio fue designado por Orden de 31 de julio de 1997 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto).

Constituido el mismo, emitido el fallo y elevado éste a través del Director general del INAEM, de conformidad con lo dispuesto en el punto quinto de la Resolución de 2 de junio de 1997 citada, he tenido a bien disponer: Se concede el Premio Nacional de Circo, correspondiente a 1997, a «Circo del Arte», por su esfuerzo en mantener una línea poética en el arte circense tanto de raíz clásica como actual.

Lo que comunico a V. E. y V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 11 de noviembre de 1997.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del INAEM.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

27348 RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo para «Icict, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo para «Icict, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008832), que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 1997, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación de la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 1 de diciembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA «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 la 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 Colectivo 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 1997 y concluirá el 31 de diciembre de 1999, 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 máxima 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 periodo 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 medie entre la fecha de terminación del Convenio Colectivo anterior y la entrada en vigor del nuevo convenio.

Los artículos 12, 18 y 20 se revisarán el primer trimestre de cada año. Los acuerdos adoptados tendrán vigencia a partir del 1 de enero del mismo año, con efecto retroactivo.

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.

Artículo 5. *Normas supletorias.*

1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio serán de aplicación la Ley 11/1994 y el Real Decreto Legislativo 16/1995, 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 puedan 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 trabajo

Artículo 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 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 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, ENICRE, ECA, OCA 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 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 «Icict, Sociedad Anónima», podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y 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 desistimiento, 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 colaborador/a de «Icict, Sociedad Anónima», 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, 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, Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Desplazamientos y traslados.*

1. La empresa procurará avisar al personal con suficiente antelación.

2. Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 39, 40 y 41.

Artículo 12. *Dietas y kilometraje.*

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo se establece que todo trabajador deberá efectuar los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden en vehículo automóvil que aportará el trabajador, y deberá estar habilitado legalmente para su conducción.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien «Icict, Sociedad Anónima», 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.

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 de un año:

De 1 a 3.000 kilómetros: 38 pesetas/kilómetro.
De 3.001 a 9.000 kilómetros: 36 pesetas/kilómetro.
De 9.001 a 15.000 kilómetros: 34 pesetas/kilómetro.
De 15.001 kilómetros en adelante: 30 pesetas/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 4.200 pesetas por día que compensan específicamente los gastos alimenticios de desayuno, comida y cena (en el caso de estancias de larga duración se acordarán condiciones específicas entre la Dirección y el trabajador).

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto del habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 1.400 pesetas en concepto de dieta por comida o cena.

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 la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros y perjudicar así a la empresa.

Esto tendrá validez también después de la terminación del contrato laboral con «Icict, Sociedad Anónima». 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 Dirección, por lo menos quince días laborables antes de causar baja en la empresa. 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 de Administración.
3	03	Jefe 1.º Administrativo. Programador de Informática. Formación Profesional de segundo grado o Mestro Industrial con mucha experiencia. Técnico no titulado con mucha experiencia. Director de proyecto de grandes pedidos. Secretaría Dirección General.
4	04	Jefe 2.º Administrativo. Jefe Administrativo o de Departamento. Programador de máquinas auxiliares. Encargado responsable de personal. Secretaría Departamento. Formación Profesional de segundo grado o Maestro Industrial con experiencia. Técnico no titulado con experiencia. Técnico comercial con mucha experiencia.
5	05	Oficial 1.º Administrativo: Facturación, clientes, contabilidad, compras, personal, secretarías. Formación Profesional de segundo grado o Maestro Industrial con poca experiencia. Técnico comercial con experiencia.

Nivel	Grupo tarifa	Clasificación profesional
6	05	Oficial 2.º Administrativo: Facturación, clientes, contabilidad, compras, personal, secretarías, telefonista-recepcionista. Formación Profesional de segundo grado sin experiencia. Técnico comercial.
7	07	Auxiliar administrativo con experiencia. Telefonista recepcionista.
7	08	Técnico (Formación profesional de primer grado) con experiencia.
8	07	Auxiliar administrativo sin experiencia o con poca experiencia. Técnico (Formación Profesional de primer grado) sin experiencia.
8	09	Ayudante sin experiencia.
9	10	Botones (encargos de calle y pequeños trabajos de 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	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 de acuerdo con el 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 — Pesetas	Pagos extras anuales — Pesetas	Total anual — Pesetas
1	2.534.400	422.400	2.956.800
2	2.148.840	358.140	2.506.980
3	1.994.400	332.400	2.326.800
4	1.878.840	313.140	2.191.980
5	1.608.840	268.140	1.876.980
6	1.377.360	229.560	1.606.920
7	1.339.200	223.200	1.562.400
8	1.281.240	213.540	1.494.780
9	1.184.760	197.460	1.382.220
10	1.308.960	218.160	1.527.120
11	1.242.360	207.060	1.449.420
12	1.158.120	193.020	1.351.140

Los salarios y remuneraciones de todas las 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.

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 los contratos de trabajo 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 12 mensualidades. Esto implica que las 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 Pesetas	Anual Pesetas
1	8.500	102.000
2	7.000	84.000
3	6.500	78.000
4	6.000	72.000
5	5.200	62.400
6	4.500	54.000
7	4.300	51.600
8	4.000	48.000
9	3.750	45.000
10	4.500	54.000
11	4.300	51.600
12	4.000	48.000

Estos importes anuales expresados serán pagados por doceavas partes en cada recibo de salarios mensual.

Los efectos económicos de los nuevos trienios se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produce el cumplimiento del trienio. 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.

A partir del 1 de enero de 1997 se suprime el plus convenio, incorporando su importe a los salarios base. Este cambio se reflejará en los recibos de salario a partir del momento en que se apliquen las nuevas tablas salariales.

Artículo 22. Plus de nocturnidad.

Se entiende por trabajado nocturno el efectuado entre las veintidós y las seis horas de la mañana. El plus de nocturnidad consistirá en el 25 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 mil ochocientas horas, que se distribuirá 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.

No obstante, y dadas las especiales características de la actividad empresarial de «Icict, Sociedad Anónima», que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de «Icict, Sociedad Anónima», realice sus funciones de verificación 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.

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 «Icict, Sociedad Anónima», se compromete a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas, y a trabajar en jornada festiva, cuando a petición del cliente los trabajos no se puedan realizar en jornada laborable.

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.

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad empresarial de «Icict, Sociedad Anónima», las horas extraordinarias llevadas a cabo en los siguientes supuestos serán consideradas estructurales:

1. Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.
2. Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.
3. Las que obedezcan a períodos punta de la producción y ausencias imprevistas.
4. Las que son exigidas por nuestros clientes obedeciendo a razones de producción.

Artículo 25. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas cada año. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador las disfrutará en 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 «Icict, Sociedad Anónima», 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.

Si debido a razones urgentes o de tipo personal no se han podido disfrutar las vacaciones dentro del año natural al cual corresponden habrán de tomarse dentro de los dos meses siguientes.

Artículo 26. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un viaje de cierta distancia al efecto el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se negociará acerca de la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en caso de que ambos trabajen.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

4. 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, mediante 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.

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 incapacidad temporal, 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 sociales

Artículo 27. Seguro complementario de accidentes.

La empresa concertará un seguro complementario de accidente para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez con una cuantía de 5.000.000 de pesetas.

Artículo 28. 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 enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico.

Artículo 29. Formación profesional.

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

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

3. El trabajador 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 laboral

Artículo 30. Seguridad profesional.

La empresa dará formación específica a los trabajadores que desempeñen actividades de riesgo y 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 e higiene 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.

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 sustitución de los citados medios de protección cuando estén deteriorados.

Además, antes de comenzar los trabajos el trabajador deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad específicas a tomar en el área de actuación, que serán de obligado cumplimiento.

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 doximétrica, durante la parte de la jornada laboral en que esté transportando, manipulando o inspeccionando equipos o fuentes radioactivas 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 31. Revisiones médicas.

Todo el personal de «Iciet, Sociedad Anónima», una vez al año podrá someterse a una revisión médica voluntaria y confidencial a través de los servicios que, a tal efecto, la empresa proporcionará. Para el personal de nueva incorporación la revisión se efectuará antes de su alta en la empresa.

Independientemente de lo expresado en el párrafo anterior, si algunas actividades desarrolladas están sujetas a controles médicos específicos se procederá según los requisitos existentes, sean de tipo legal o exigidos por las empresas contratantes.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 32. 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 consideran 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 atender al público con la corrección y diligencia debidas.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
9. 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.
10. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Faltas graves.—Se consideran 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 periodo de treinta días.
3. La falsificación, omisión maliciosa o falseamiento de datos en el curriculum 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, Sociedad Anónima», 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 radioactivos. 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.

Faltas muy graves.—Se consideran faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. Ausencia sin causa justificada por más de dos días durante un periodo 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 depen-

dencias 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. Valorar 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 sesenta días y para las faltas 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.

27349 RESOLUCIÓN de 2 de diciembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de revisión salarial y prórroga del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT).

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de revisión salarial y prórroga del Convenio Colectivo de la empresa «Sociedad Española de Instalaciones y Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT), (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de marzo de 1995) (Código de Convenio número 9004802), que fue suscrito con fecha 4 de noviembre de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acta 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, 2 de diciembre de 1997.—La Dirección general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA

En San Fernando de Henares (Madrid) a 4 de noviembre de 1997, se reúnen en las dependencias de la empresa «SEIRT, Sociedad Anónima», los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo constituida según acta de fecha 18 de febrero de 1997, adoptando los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Se acuerda prorrogar en todos sus términos y condiciones y para el período comprendido entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1997, en todos los centros de trabajo de la empresa, el decimoquinto Convenio Colectivo de «SEIRT, Sociedad Anónima», correspondiente al año 1995, aprobado mediante acta de fecha 7 de febrero de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 15 de marzo), denunciado por la empresa en fecha de 5 de octubre de 1995.

En consecuencia, las tablas salariales aplicables durante 1996 y 1997, así como el resto de los conceptos económicos, con la salvedad de lo dispuesto en el apartado siguiente, serán los vigentes para el año 1995 una vez aplicada la revisión prevista en el artículo 4.2 del Convenio Colectivo de 1995 en función del IPC al 31 de diciembre de 1995 (0,5 por 100), sirviendo de base, en su caso, para los incrementos económicos que pudieran pactarse con efectos a partir del 1 de enero de 1998.

A efectos informativos se acompañan como anexo a esta acta las tablas salariales y los valores de otros conceptos económicos regulados en el Convenio Colectivo.

Segundo.—Con efectos a partir del 1 de enero de 1997, las pagas extraordinarias de marzo y septiembre reguladas en el artículo 28 del Convenio Colectivo quedan establecidas en la cuantía de 103.000 pesetas cada una de ellas. Las diferencias económicas correspondientes al año 1997 se regularizarán en la nómina del mes de octubre de 1997.

Tercero.—A partir del 1 de noviembre de 1997 y durante un período de seis meses se aplicará al sistema de incentivos de la actividad de redes la compensación total y mensual de los resultados positivos y negativos de producción, quedando desde entonces en suspenso el sistema de compensación parcial que se viene aplicando por la empresa desde el mes de septiembre de 1995. Durante dicho período de seis meses las partes evaluarán los resultados obtenidos, pudiendo acordar la continuidad de uno u otro sistema a partir del 1 de mayo de 1998. En caso de desacuerdo, la empresa determinará el sistema a aplicar a partir de dicha fecha, si bien en el caso de que volviera a aplicarse el sistema de compensación parcial, se anularía y quedaría sin efecto el incentivo negativo acumulado en cada caso al 31 de octubre de 1997.

Cuarto.—Ambas representaciones se comprometen a continuar la negociación colectiva para 1998 durante el mes de enero próximo, retomando la negociación en las propuestas mantenidas en la actualidad por ambas partes.

Y para que así conste y surta plenos efectos legales, firman a continuación, por quintuplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

ANEXO

Tabla de retribuciones, vigencia 1 de enero de 1996 a 31 de diciembre de 1997

I. GRUPO DE EMPLEADOS

Sueldos mensuales

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Retribución Convenio — Pesetas
Técnicos titulados:			
Ingeniero/Licenciado	143.683	59.486	203.169
Perito primera C	123.844	81.346	205.160
Perito primera B	123.844	73.654	197.498
Perito primera A	123.844	65.646	189.490
Perito segunda C	123.844	59.537	183.381
Perito segunda B	123.844	53.644	177.488
Perito segunda A	123.844	47.583	171.427
Perito tercera C	123.844	41.692	165.536
Perito tercera B	123.844	38.076	161.920
Perito tercera A	123.844	33.831	157.676
Técnicos no titulados:			
Encargado primera C	95.975	69.561	165.536
Encargado primera B	95.975	65.633	161.608
Encargado primera A	95.975	61.701	157.676
Encargado segunda C	95.975	57.589	153.564
Encargado segunda B	95.975	53.604	149.579
Encargado segunda A	95.975	49.935	145.910
Encargado tercera C	95.975	45.981	141.956
Encargado tercera B	95.975	44.042	140.017
Encargado tercera A	95.975	42.130	138.105
Auxiliar técnico C	87.823	46.374	134.197
Auxiliar técnico B	87.823	44.319	132.142
Auxiliar técnico A	87.823	42.329	130.152
Administrativos:			
Jefe Adm. primera	134.521	62.977	197.498
Jefe Adm. segunda C	119.332	81.840	201.172
Jefe Adm. segunda B	119.332	73.865	193.197
Jefe Adm. segunda A	119.332	65.956	185.288
Oficial Adm. primera C	108.861	66.585	175.446
Oficial Adm. primera B	108.861	58.645	167.506
Oficial Adm. primera A	108.861	50.757	159.618
Oficial Adm. segunda	98.823	51.151	149.974
Oficial Adm. segunda B	98.823	43.132	141.955
Oficial Adm. segunda A	98.823	35.302	134.125
Auxiliar Adm. C	92.609	33.821	126.430
Auxiliar Adm. B	92.609	25.883	118.492
Auxiliar Adm. A	92.609	17.929	110.538
Subalternos:			
Almacenero	94.510	23.980	118.490
Chófer Turismo	99.530	22.912	122.442
Vigilante	93.735	24.756	118.491
Telefonista	93.735	24.756	118.491
Ordenanza	90.824	10.648	101.472
Aspirante y Botones diecisiete años	77.661	14.800	92.461
Aspirante y Botones dieciséis años	67.704	16.396	84.100
Técnicos de oficina:			
Delineante primera C	108.861	66.585	175.446
Delineante primera B	108.861	58.645	167.506
Delineante primera A	108.861	50.757	159.618
Delineante segunda C	98.823	51.151	149.974
Delineante segunda B	98.823	43.132	141.955
Delineante segunda A	98.823	35.302	134.125
Jefe Org. segunda C	119.332	81.840	201.172
Jefe Org. segunda B	119.332	73.865	193.197