1) Los días de Garantía Sindical (GS) y los días de reunión con la empresa (RS) como si hubieran realizado 7 horas de vuelo dentro de mínimos.

i) Para que los miembros de comité de empresa y delegados de personal no pertenecientes a la Sección Sindical de Sepila no sufran merma económica como resultado de su representación, AEX les computará:

1) Los días de Garantía Sindical (GC) como si hubieran realizado 5 horas de vuelo dentro de mínimos.

2) Los días de Reunión Sindical (RS) como si hubieran realizado 7 horas de vuelo dentro de mínimos.

ANEXO V

Progresión establecida en el memo de fecha 28.05.99 de la Dirección de Operaciones:

Copilotos en plantilla AEX que cambien a 1.º pilotos para posterior suelta:

1. Nivel VII (6MM) una vez propuesto por OPS, autorizado su cambio de puesto por DGAC y superado el curso de Simulador y Entrenamiento en Base.

2. Nivel III (12MM) en el momento de su designación como comandante.

3. Nivel II (13MM) una vez se cumplan los tres requisitos siguientes:

- 18 meses de antigüedad administrativa.
- 1.000 horas totales ATP
- 300 horas como PAM en ATP sin restricciones.

4. Nivel I (14,2MM) una vez se cumplan los 5 requisitos siguientes:

- 24 meses de antigüedad administrativa.
 - 1500 horas totales ATP y 5000 horas totales mínimo.
 - 600 horas como PAM en ATP sin restricciones.
 - Exento de amonestaciones y/o sanciones por temas profesionales
- Ingreso de primeros pilotos sin experiencia en líneas aéreas para suelta:

1. Deberán estar en posesión de la autorización de la DGAC para realizar la prueba de vuelo para el PTLA.

2. Ingresan como 1.º pilotos volando del lado derecho hasta estar considerados por Operaciones para su cambio de puesto.

- N VII (6MM) hasta suelta para comandante.
- N III (12MM) una vez designado comandante.
- N II (13MM) después de un año de antigüedad técnica.
- N I (14,2MM) después de dos años de antigüedad técnica en N II.

ANEXO VI

Edición y publicación del convenio

AEX se compromete a la edición y publicación del presente Convenio Colectivo así como a su distribución entre todos los Pilotos.

20897 RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del V Convenio Colectivo de la empresa ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9005662), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los Comités 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, 22 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

V CONVENIO COLECTIVO DE «ECA, ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACIÓN, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1.1 Partes negociadoras. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. Firmantes.

La representación social de la empresa está formada por: Don Ángel Cantero Carbó, don Rafael Martín Rodríguez, don Luis Expósito García, don Jaime Blade González y don Juan Antonio Castro Bañeres y la representación empresarial está formada por: Don Ramón Roch Noguera y don Manuel Jiménez Ramírez.

Artículo 3. Ámbito.

3.1 Territorial y Funcional. Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» tiene en todo el territorio español, asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», pueda poner en funcionamiento en el futuro.

3.2 Personal. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», salvo los excluidos en el artículo 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 el personal de dirección de la empresa.

3.3 Temporal. El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de junio de 2001 y concluirá el 31 de mayo del 2005, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 4.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

4.1 Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte la revisión del mismo, con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

4.2 La parte que formule la denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el párrafo anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

La Mesa negociadora se constituirá en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de entrega de las propuestas para la revisión.

4.3 Si denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, pactando las partes 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.

Artículo 5. Compensación y absorción.

5.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», bien sea por impe-

rativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquiera otras causas.

5.2 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 aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

6.1 En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

6.2 Los pactos contenidos en el presente convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

8.1 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 que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio y dos representantes de la dirección de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

8.2 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

8.3 Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

CAPÍTULO II

Condiciones generales del trabajo

Artículo 9. *Ingreso y contratación.*

9.1 Es facultad exclusiva de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», la creación de nuevos puestos de trabajo, así como el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

«ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», podrá realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, para el fomento de la contratación indefinida, etc.

9.2 Contratos formativos:

9.2.1 Contratos en prácticas: «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» podrá establecer contratos en prácticas

en las condiciones previstas en la actual regulación laboral o las que puedan irse regulando en el futuro para cualquier puesto de trabajo o categoría profesional de los distintos grupos profesionales, de una duración mínima de seis meses y máxima de dos años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior u oficialmente reconocido como equivalente, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un período de prueba para los contratos en prácticas de seis meses para el personal titulado medio o superior y de tres meses para los demás trabajadores.

9.2.2 Contratos para la formación: «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» podrá, en virtud de la actual regulación laboral o de las que se puedan regular en el futuro, establecer contratos para la formación con las condiciones que en cada supuesto se determine y en la actualidad tendrá la posibilidad de establecer contratos para la formación en las siguientes condiciones: Los contratos para la formación tendrán por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de cualquier puesto de trabajo que no requiera titulación pero sí un nivel de cualificación. Se podrá establecer con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiun años, que carezcan de titulación requerida para realizar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con trabajadores incluidos en alguno de los siguientes colectivos:

Desempleados minusválidos.

Trabajadores extranjeros durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo.

Desempleados que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Desempleados en situación de exclusión social.

Desempleados que se incorporen a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

La duración mínima será de seis meses y máxima de dos años.

El tiempo dedicado a la formación teórica será del 15 por 100 de la jornada máxima establecida en este convenio, y su distribución será en régimen de alternancia o concentración, dependiendo de las características del puesto de trabajo a desempeñar.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite mediante certificado de la administración pública competente que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato.

La retribución del trabajador contratado para la formación será la que se fija en la tabla salarial con la reducción proporcional al tiempo de formación teórica dedicado en su caso.

9.3 Contratos temporales:

9.3.1 Contrato de obra o servicio determinado: «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» podrá realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, con sustantividad propia, suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, y que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directamente relacionados con la actividad de la empresa.

A título enunciativo y no limitativo, a continuación se identifican las tareas o trabajos que se podrán cubrir por contratos de esta naturaleza:

Inspección de canalización y sistemática de gas.

Altas y Transformación de aparatos de gas.

Inspección eléctrica de alumbrado público.

Inspección de limpieza viaria y entorno ambiental urbano.

Inspección de la construcción de gaseoductos.

Inspección de centrales térmicas, nucleares y papeleras.

Inspección y control de calidad de instalaciones de gas.

Trabajos de lecturas de contadores de gas.

Trabajos de gestión de cobros de recibos.

Inspección de sistemática eléctrica.

Inspección, verificación de fugas y aislamientos eléctricos.

Inspección eléctrica y verificación de equipos de medida.

Supervisión e inspección de montajes mecánicos y obra civil.

Grabación de datos, escaneo y archivo de documentos de usuarios de gas.

Así como otras que puedan surgir de las mismas o similares características.

9.3.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

9.3.3 Contrato de interinidad: Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

«ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

9.4 Contratos para el fomento de la contratación indefinida: «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», podrá transformar en contrato para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo o cualquier otra disposición legal que lo modifique, cualquier contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, que estén en vigor, en cualquier momento de la vigencia de los mismos o a su término.

Artículo 10. *Procedimientos de trabajo.*

10.1 Todo el personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» vendrá obligado a confeccionar de forma esmerada y completa los albaranes o seguimientos de trabajo que una vez conformados por el cliente, adjuntará una copia a la hoja de gasto personal.

Todo el personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» vendrá obligado a la confección diaria de la hoja de gasto personal de acuerdo al procedimiento de confección de gasto de personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Asimismo todo el personal vendrá obligado a cumplir el manual de calidad, medioambiente y prevención de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» o cualquier otro que se apruebe por la empresa.

Artículo 11. *Normas de imagen e indumentaria.*

11.1 Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios técnicos y atención al cliente, el empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser cuidadoso en su aseo personal y en su indumentaria.

El empleado deberá ser educado y correcto en el trato con el cliente y con el personal de la compañía.

Artículo 12. *Período de prueba.*

12.1 El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este período tanto el trabajador como «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, salvo las establecidas en los artículos 13 y 14 del presente Convenio.

Artículo 13. *Cese de trabajadores y preaviso.*

El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de un mes a la fecha de la baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

La empresa se obliga a cumplir los preavisos que establece el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su artículo 49.1, cuyo incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 14. *Formación y permanencia.*

14.1 Teniendo en cuenta que el personal que ingresa en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», destinado a la inspección y control y otros puestos de trabajo cualificados, debe recibir una formación teórico-práctica, para la realización de su trabajo específico, además de la estructura y organización de la empresa, procedimientos y manual de calidad, cuya duración es normalmente de dos meses, y dado que el citado período supone un coste para la empresa, se establece la obligatoriedad para los trabajadores que ingresen destinados a realizar las funciones de inspección y control o cualquier otro puesto de trabajo a permanecer en la empresa durante un año como mínimo.

En caso de que cause baja voluntaria antes de transcurrir el año, vendrá obligado a satisfacer una indemnización a la empresa en concepto de reintegro por el coste de la formación recibida, consistente en una mensualidad del salario total percibido. «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiéndose por liquidación todos los conceptos pendientes de pago al trabajador.

Se hará constar la obligación de permanencia y la cláusula de penalización que se establece en el contrato de trabajo de cada persona afectada, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

15.1 Se entiende por movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría.

Se acuerda la movilidad interna, al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos.

En los cambios a puestos de inferior categoría, se respetarán las percepciones del puesto de origen, así como la categoría, que se mantendrán a título personal. El personal afectado por estos cambios tendrá un derecho prioritario de retorno a un puesto de su categoría.

En los cambios de puesto de trabajo a una categoría superior, se percibirá automáticamente el salario de la nueva categoría y de las demás percepciones derivadas de la misma, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

Para tener derecho a ocupar un puesto de coordinador, jefe de actividad o jefe de sección en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», es necesario haber desarrollado dicha función durante un período efectivo de seis meses ininterrumpidos o de doce meses alternos durante dos años, sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución económica correspondiente a la mayor categoría, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 16. *Movilidad geográfica.*

16.1 La actividad que desarrolla «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» es una actividad fundamentalmente itinerante y móvil y que consiste, en el examen de los diseños, productos, equipos, procesos e instalaciones industriales, para verificar su conformidad a lo establecido en los reglamentos técnicos de ámbito estatal, o a especificaciones técnicas de carácter voluntario, o a evaluaciones en base a juicio profesional sobre las mismas, e inspecciones técnicas en general por todos los países del mundo. La inspección de los procesos industriales incluye la del personal, medios, tecnología, metodología y demás aspectos organizativos y operativos englobados en las denominadas auditorías.

En consecuencia, todo el personal está contratado para tal fin, y vendrá obligado a desplazarse a las industrias o instalaciones de los clientes o a otro centro de trabajo de la propia empresa, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, sin que, por tanto, sea de aplicación lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del derecho

a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establece en el presente convenio.

16.2 Desplazamiento. Preaviso. «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 3 días se preavisará con una antelación mínima de doce horas naturales.

Si el desplazamiento tuviera una duración entre cuatro y siete días se preavisará con una antelación mínima de veinticuatro horas naturales.

Si la duración del desplazamiento fuese de ocho a treinta días se preavisará con cuarenta y ocho horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a treinta días el preaviso se comunicará con setenta y dos horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el preaviso se comunicará con cinco días naturales de antelación.

Si el desplazamiento tuviera lugar fuera del territorio nacional, sea cual fuere la duración del mismo, se preavisará con un mínimo de diez días naturales.

16.3 Vehículo automóvil. Siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece la obligación de que sea aportado por el trabajador, así como de estar habilitado legalmente para su conducción.

El vehículo automóvil y la habilitación legal para su conducción, que deberá aportar el trabajador, es el elemento esencial para la prestación de la relación laboral y que tiene su causa en la realización del trabajo y la aportación del medio de transporte indispensable para su ejecución y rentabilidad.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el artículo 17 del presente convenio.

Artículo 17. Dietas y kilometraje.

17.1 Como ha quedado dicho por razón de la actividad de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» y para desarrollar su cometido, el personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» está obligado a desplazarse constantemente por todo el territorio nacional y por todos los países del mundo aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo. A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas y kilometraje.

17.2 Dietas: Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» y no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos para el Estado Español, es la siguiente:

A) Dietas de uno a siete días.

El importe de las dietas para todas las categorías es de 62,63.

B) Dietas de uno a treinta días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 31,31.

C) Dietas de más de treinta días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 18,79.

Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a siete días se percibirán en concepto de dietas los importes del punto A; si es igual o inferior a 30 días serán de aplicación lo estipulado en el punto B; y si el tiempo de desplazamiento supera los treinta días se percibirá lo estipulado en el punto C.

En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer desplazamiento, teniendo en cuenta que las vacaciones o festividades no interrumpen el mismo.

En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

Las dietas para todo el personal de la empresa son las establecidas en los párrafos anteriores a excepción de las obras específicas que la empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

17.3 Manutención comida o cena: Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir durante el primer año de vigencia del convenio, o sea, desde el 1 de junio de 2001 hasta el 31 de mayo de 2002, el importe de 8,71 en concepto de manutención por la comida o cena, para:

El segundo año de vigencia del convenio, de 1 de junio de 2002 hasta el 31 de mayo de 2003, el importe será de 8,86.

El tercer año de vigencia del convenio, desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2004 el importe será de 9,02.

El cuarto año de vigencia del convenio, desde 1 de junio de 2004 hasta el 31 de mayo de 2005 el importe será de 9,17.

Todas ellas serán incompatibles con las fijadas en el punto 17.2.

17.4 Kilometraje: El valor del kilometraje a pagar al personal que utiliza su vehículo propio, en desplazamientos por cuenta de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» se establece del siguiente modo:

Cogiendo como base la media anual del índice de precios al consumo y lubricantes para 1999 publicado por el INE, el índice de 128,605 y que la empresa abonaba el importe 0,18 euros/kilómetro.

La variación mensual que se produzca en la tasa media anual del índice de precios al consumo de los carburantes y lubricantes a nivel nacional incrementarán o decrementarán el precio establecido de 0,18 euros/kilómetro.

Ejemplo:

Media anual 1999	Índice 128,605	Se abonaron 0,18 euros/km
Tasa media anual enero 2000.	Incremento 7,4 %.	Se abonarán 0,19 €/km.
Tasa media anual febrero 2000.	Incremento 8,6 %.	Se abonarán 0,20 €/km.

y así sucesivamente se aplicará mensualmente el incremento o decremento de la tasa media anual del índice de precios al consumo de carburantes y lubricantes de nivel nacional.

17.5 Ayuda kilometraje: Para todo el personal que realice su trabajo en las ciudades de Barcelona y Madrid y que utilicen su vehículo propio por cuenta de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» para realizar su trabajo, percibirán una ayuda kilometraje mensual de 39,67 siempre que trabajen un mínimo de once días laborables al mes dentro de dichas ciudades.

CAPÍTULO III

Definición de categorías

Artículo 18. Clasificación profesional.

18.1 El personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» estará clasificado en las siguientes categorías que se relacionan por orden alfabético, cuyas definiciones son enunciativas pero no limitativas:

Analista de Laboratorio: Es el personal titulado superior o medio que realiza técnicas analíticas complejas con capacidad de interpretación sobre los resultados obtenidos.

Analista-Programador: Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes y metodologías de programación, que se encargará de analizar las necesidades de los usuarios y elaborar un análisis funcional y, posteriormente, diseñar, programar, probar y poner en marcha las aplicaciones derivadas de ese análisis.

Asesor: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior con cinco años de experiencia profesional con completa dedicación y responsabilidad en el campo del diseño, la fabricación, la inspección o certificación de calidad, o que posee, al menos experiencia de un año como auditor.

Aspirante administrativo: Es el administrativo mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años, que ayuda en operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía.

ATS: Es el empleado que dispone de la especialidad de Diplomado Universitario de Enfermería de empresa (ATS/DUE de empresa) y asiste y colabora con el médico de empresa en las tareas relativas a la vigilancia y la salud.

Auditor: Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior, con cuatro años de experiencia profesional con completa dedi-

cación, de los que, por lo menos, dos deberá haber desempeñado actividades relacionadas con el aseguramiento de la calidad como inspector de organismos de control de certificación o inspección y que tiene la cualificación de auditor por lo menos en un campo de actuación.

Auxiliar administrativo: Es el administrativo mayor de dieciocho años que con FP.I, FP.II o sin titulación, se dedica a operaciones administrativas, mecánicas y de mecanografía.

Auxiliar de Laboratorio: Es el personal con título de FP.II, FP.I o similar y con cualificación suficiente o con experiencia mínima de tres años en tareas similares, con capacidad para la realización de tareas auxiliares, preparación de muestras y algunas determinaciones analíticas bajo la supervisión de un técnico superior o medio cualificado.

Auxiliar Técnico: Es el empleado que sin formación específica ayuda con responsabilidad limitada al desarrollo de las funciones de los técnicos, técnicos END, del personal de laboratorio o en las de gestión comercial.

Cobrador: Es el empleado que realiza gestiones y visitas a clientes para la realización del cobro de facturas, así como cualquier otra gestión que se le encomiende.

Consultor: Es el empleado que con titulación universitaria de grado medio o superior, con dos años de experiencia profesional, de los cuales uno lo será en funciones relacionadas con el aseguramiento de la calidad, realiza tareas de consultoría.

Coordinador: Es el empleado Ingeniero Superior, Ingeniero Técnico o equivalente, o con dos años o más de experiencia en los campos a coordinar, cualificado como inspector al menos en el campo a coordinar y con seis meses de experiencia en la empresa, que es responsable de la coordinación de un grupo de trabajadores técnicos y administrativos adscritos a una unidad operativa superior y que auxilia al jefe de la misma en funciones de distribución y supervisión de las tareas técnicas y comerciales de la unidad que le sean asignadas o delegadas y le sustituye cuando así se disponga.

Grabador de Datos: Es el empleado con conocimientos básicos sobre informática a nivel de usuario, que se encargará de procesar documentos, registrando determinados datos relativos a los mismos en un sistema informático.

Informático: Es el empleado con conocimientos sobre ordenadores PC, servidores Intel y AS-400, redes y sistemas operativos Windows, que se encargará de instalar y mantener en buen estado la infraestructura informática y de redes así como dar soporte al usuario en cuestiones relativas al uso de dicha infraestructura.

Inspector: Es el empleado que con la carrera de Ingeniero Superior, Ingeniero Técnico terminada o estudios universitarios equivalentes, a falta como máximo de proyecto final de carrera o la tesis de licenciatura, es el nivel II en, al menos, 3 técnicas END o está cualificado como inspector, al menos, en una actividad técnica de inspección o de ensayo de laboratorio, y que realiza trabajos de inspección o de ensayo. También es el empleado que hace trabajos de inspección que no requieran titulación o el empleado que hace los seguimientos de lecturas y cobros.

Jefe Administrativo de sección: Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de la sección o secciones administrativas, distribuye y dirige el trabajo y aporta iniciativas, con amplios conocimientos de administración y es experto en técnicas administrativas.

Jefe de Actividad: Es el empleado que con título de Ingeniero Superior, Ingeniero Técnico o equivalente, o técnico con dos años o más de experiencia en los campos de su actividad, está cualificado en los campos en que debe realizar inspecciones y un mínimo de 6 meses de experiencia en la empresa, es jefe de una o varias actividades en una delegación o centro de trabajo.

Su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización de su unidad, siguiendo las pautas marcadas por sus superiores, así como llevar la gestión y captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación. Es el responsable de su unidad, de la formación de su personal, de que éstos ejecuten correctamente sus tareas y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquella.

Jefe de Equipo: Es el empleado que, con o sin titulación, realiza trabajos de inspección o de ensayo que puedan requerir la manipulación de las instalaciones y que lleva la programación de un equipo de trabajadores y auxilia al Coordinador o Jefe de Sección en las tareas de coordinación y supervisión.

Jefe de Sección: Es el empleado que con título de Ingeniero Superior, Ingeniero Técnico o equivalente, o técnico con cinco años o más de experiencia en las actividades de la sección, un mínimo de seis meses de experiencia en la empresa, es jefe de una sección (o laboratorio) en una delegación o centro de trabajo. Su misión es llevar la dirección técnica, supervisión y control de la organización en su unidad siguiendo las pautas

marcadas por sus superiores, así como llevar la gestión y captación de clientes en el ámbito territorial de su área de actuación.

Es el responsable de su sección, de la formación de su personal y de que se garantice la calidad y la seguridad técnica de los trabajos ejecutados por aquella.

Médico: Es el empleado que dispone de la especialidad de medicina en el trabajo y se ocupa de la vigilancia de la salud de los trabajadores y colabora con los miembros del servicio de prevención de riesgos laborales.

Mensajero: Es el empleado que con experiencia suficiente dispone de moto y realiza cualquier gestión de calle que se le encomiende.

Mozo de Almacén: Es el empleado que realizará labores de carga y descarga y limpieza del almacén, así como la colocación y ordenación de los archivos y dadas las características específicas del lugar de trabajo podrá utilizar vehículos para el transporte de las cargas.

Oficial Administrativo: Es el administrativo que con FP.I, FP.II o sin titulación, tiene responsabilidad restringida, realiza funciones administrativas de cobro y pago, facturas, cálculos, diarias, cuentas, nóminas, resolviendo cuantos problemas surjan.

Oficial de Almacén: Es el empleado que lleva el control y la gestión del almacén tanto a nivel informático como físico y funcional. También hará labores de carga y descarga y dadas las características específicas del lugar de trabajo podrá utilizar vehículos para el transporte de las cargas.

Profesional de Oficio: Es el empleado que, con o sin titulación realiza trabajos de inspección o de ensayos que pueden requerir la manipulación de instalaciones o equipos.

Programador: Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes de programación, que se encargará de diseñar, programar, probar y poner en marcha aplicaciones partiendo de los análisis funcionales recibidos de un Analista-Programador.

Secretaria: Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por su director y tiene conocimiento de dos idiomas, mecanografía y taquigrafía.

Secretaria de Dirección: Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por la dirección y tiene conocimiento de tres idiomas, mecanografía y taquigrafía.

Técnico: Es el empleado que con formación de FP1, FP2 o con licencia de operador de instalaciones radiactivas o formación equivalente tiene experiencia en inspección o ensayos, conoce las técnicas de su campo de actuación (soldaduras, montaje, metalurgia, radiactividad, análisis químicos, etc.), y es capaz de aportar ideas para la solución de los problemas de inspección o ensayo.

Técnico Comercial: Es el empleado que con o sin conocimientos técnicos comerciales y con o sin experiencia, realiza las funciones comerciales que le son encomendadas.

Telefonista-Recepcionista: Es el empleado que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y responsabilidad de la centralita telefónica y las comunicaciones, así como la recepción de las visitas.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 19. *Jornada laboral.*

19.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de mil ochocientas veintiséis horas en cómputo anual para 2001, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente sean vigentes.

Como criterio general se distribuirá en ocho horas diarias, de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, 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 «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» realice sus funciones de verificación y ensayos.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dichas circunstancias al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final se encuentre el trabajador realizando la revisión o supervisión de las instalaciones del cliente.

Artículo 20. *Prolongación de jornada.*

20.1 El personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» no podrá negarse 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.

El exceso de jornada se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» o a terceros. Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas para impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas y hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

20.2 Descanso semanal. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día del domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por períodos de hasta catorce días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de catorce días las fiestas que se hallen entre la semana.

Artículo 21. *Vacaciones.*

21.1 Todo el personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas cada año, que equivalen a veintidós días laborables, de lunes a viernes. El período para el cómputo anual de vacaciones será de 1 de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente. En caso de menor permanencia en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

21.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período del 1 de junio y 30 de septiembre, y se preavisará del tiempo de su disfrute con dos meses de antelación como mínimo.

21.3 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 22. *Tabla salarial.*

22.1 Los salarios pactados en el presente convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo efectivas fijadas, serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todas las categorías el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado y de la experiencia, y estará comprendida entre la banda salarial mínima y máxima establecidas para cada categoría.

Se establece una tabla salarial que va desde el 1 de junio de 2001 hasta el 31 de mayo de 2002 que se valorará en euros. En la que se establece un incremento salarial del 4,2 por 100 de las retribuciones básicas de las distintas categorías profesionales.

Para el segundo año de vigencia de este convenio, es decir, desde el 1 de junio de 2002 hasta el 31 de mayo de 2003 serán incrementadas las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC interanual de fin de mayo del 2002.

Para el tercer año de vigencia de este convenio, es decir, desde el 1 de junio de 2003 hasta el 31 de mayo de 2004 se establece un incremento

de las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC interanual de fin de mayo de 2003.

Para el cuarto año de vigencia de este convenio, es decir, desde el 1 de junio de 2004 hasta el 31 de mayo de 2005 se establece un incremento de las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC interanual de fin de mayo del 2004.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubieren.

Quedando pues establecidos para el primer año de vigencia del convenio desde 1 de junio de 2001 hasta 31 de mayo de 2002, una vez incrementado el 4,2 por 100, las siguientes retribuciones básicas de las distintas categorías:

22.1.1 Banda salarial: Vigente desde el 1 de junio de 2001 hasta el 31 de mayo de 2002.

	Salario base (en euros)	
	Mínimo	Máximo
Analista de Laboratorio	662,43	1.445,31
Analista-Programador	843,10	1.354,98
Asesor	1.557,95	2.007,74
Aspirante Administrativo	451,69	477,05
ATS	493,81	632,32
Auditor	1.417,36	1.861,10
Auxiliar Administrativo	477,84	567,02
Auxiliar de Laboratorio	457,94	657,62
Auxiliar Técnico	457,94	661,57
Cobrador	481,76	722,65
Consultor	894,58	1.405,42
Coordinador	673,17	1.346,35
Grabador de datos	459,47	545,22
Informático	668,75	1.128,85
Inspector	491,96	1.906,79
Jefe Administrativo	868,52	1.094,96
Jefe de Actividad	1.191,79	1.954,16
Jefe de Equipo	532,35	1.002,08
Jefe de Sección	2.007,74	2.258,70
Médico	722,65	1.505,54
Mensajero	547,17	600,82
Mozo de almacén	434,32	511,88
Oficial Administrativo	596,62	866,35
Oficial de almacén	541,99	722,65
Profesional de Oficio	491,96	939,46
Programador	722,65	1.204,42
Secretaría	778,38	1.097,14
Secretaría de Dirección	885,98	1.278,88
Técnico	668,75	1.231,13
Técnico Comercial	434,32	1.053,87
Telefonista-Recepcionista	491,62	700,72

22.1.2 Personal en prácticas: Todo el personal que sea contratado en prácticas su salario queda establecido para el primer año de su contrato en un 80 por 100 y para el segundo año en un 90 por 100 del salario base mínimo que corresponda a su categoría profesional. Teniendo en cuenta que no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

Todas las condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas.

22.2 El salario base especificado para cada una de las categorías detalladas anteriormente lleva incluido un 5 por 100 adicional como compensación económica y específica por la dedicación exclusiva del trabajador a la empresa, entendiéndose como tal la imposibilidad de prestar servicios en cualquier otra compañía, sociedad u organización que no forme parte de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», estando vigente su contrato de trabajo.

Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

23.1 El personal de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una, la paga extra de verano, que se devengará el 22 de junio, y otra, la paga extra de Navidad, que se devengará el 22 de diciembre de cada, año, siendo

la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad del salario base fijado para cada empleado.

23.2 El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» desde el último pago efectuado por el respectivo concepto, teniendo en cuenta la independencia de cálculo de cada una de ellas y, por consiguiente, sus distintas fechas de devengo.

Artículo 24. *Devengo de sueldo.*

24.1 El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria, entregándose el recibo de nóminas al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente al devengo, teniendo en cuenta que incluirá los gastos cerrados del mes anterior a la fecha de la nómina.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

25.1 Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas.

25.2 Todos aquellos productores que trabajen un mínimo de cuatro horas dentro del horario nocturno, tendrán derecho a un plus de 15,63.

25.3 No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal técnico, de inspección y control, o cualquier otro que hubiera sido específicamente contratado para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

Artículo 26. *Plus de festividad.*

26.1 Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 36,06 cuando desarrollen su actividad en domingo o festivo.

Artículo 27. *Pluses de peligrosidad, penosidad, toxicidad.*

27.1 No procederá el abono de pluses por los anteriores conceptos ya que han sido tenidos en cuenta en la valoración económica de los puestos de trabajo.

En los puestos de trabajo en los que se pudieran dar tales condiciones, el trabajador vendrá obligado a adoptar las medidas de seguridad e higiene precisas y razonablemente posibles para evitarlas o minimizarlas.

Artículo 28. *Carácter de la retribución.*

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

Artículo 29. *Equipos, material de trabajo y vehículos.*

29.1 El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» o por el cliente de la misma, para la realización de su trabajo. Responderá de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, puesto que el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

Los vehículos puestos a disposición del trabajador se destinarán única y exclusivamente en los desplazamientos por motivos del trabajo y no serán utilizados de forma personal para otros motivos que no sean los del trabajo. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.

El trabajador se obliga a notificar a la empresa cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de veinticuatro horas.

Artículo 30. *Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.*

El empleado se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de «ECA, Entidad Cola-

boradora de la Administración, Sociedad Anónima», la utilización de dichos programas y software será siempre por cuestiones profesionales de la actividad de la propia empresa y en beneficio de la misma. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

El empleado no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular, así como no introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del Sistema de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

El empleado no utilizará cualquier medio de comunicación vía Intranet-Internet, correo electrónico o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en la empresa para uso particular o privado.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 31. *Faltas y sanciones.*

31.1 En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente Convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de prevención de riesgos laborales.

Artículo 32. *Faltas y sanciones específicas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

32.1 Leves:

El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Mas de dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

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

La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.

Discusiones que repercutan a la buena marcha de los servicios.

Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

32.2 Graves:

La reincidencia en una falta considerada leve.

La adopción de insuficientes medidas de protección y prevención, según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.

El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda la acción u omisión que perturbe el oportuno control.

La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» o a terceros.

El incumplimiento del manual de calidad, medio ambiente y el de prevención o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la confección diaria del parte mensual de trabajo.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» con tiempo suficiente.

La falta de atención y diligencia con los clientes.

Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.

La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que establece el artículo 10 de este Convenio.

No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o teléfono.

Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización.

No entregar a la empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.

La simulación de enfermedad o accidentes.

No prestar la debida atención en el trabajo encomendado.

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.

La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

Más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivos, sustancias peligrosas en general o cualquiera otros medios con los que desarrolle su actividad se produce un incidente.

32.3 Muy graves:

La recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a las máximas permitidas, sin que ello esté justificado o no mediando el preaviso necesario.

La exposición negligente a radiaciones del dosímetro personal.

La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.

La embriaguez.

Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada o más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.

No comunicar a la empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de veinticuatro horas.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

La pérdida de tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.

32.4 Faltas muy graves sancionadas con el despido disciplinario:

La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» o a los clientes.

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

La retirada de acreditación por parte del MINER o de los departamentos de industria de las comunidades autónomas.

La no adopción de medidas de protección y prevención según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.

La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa interna de ECA o de las empresas clientes.

La exposición negligente a radiaciones voluntarias e intencionadas del dosímetro personal.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Falsar datos que induzcan a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.

Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.

Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.

Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la empresa.

No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la empresa durante actos de servicio.

Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa etc,

Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.

Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

Dedicarse a cualquier otro trabajo o actividad que no forme parte de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.

Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.

La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

Autolesionarse en el trabajo.

El abandono del puesto de trabajo sin justificación .

La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.

La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la empresa de los recursos humanos.

La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.

La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la empresa le ha proporcionado.

El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc, que no corresponda para obtener un beneficio económico.

La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la empresa o a terceros.

La negativa a trabajar en sábado, festivo o nocturnidad cuando sea necesario.

El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realizan inspecciones o trabajos en sus instalaciones

El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la empresa.

No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.

La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la empresa.

Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.

Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 33. Sanciones.

33.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

33.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

33.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

33.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

Artículo 34. Confidencialidad.

34.1 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 o perjudicar a «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Artículo 35. Seguro de vida colectivo.

35.1 «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» concertará un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez, teniendo en cuenta el salario base anual de cada empleado situado entre las bandas siguientes.

Salario base anual	Capital asegurado
Entre 6.000,00 y 12.000,00 €	6.000,00 €
Entre 12.000,00 y 18.000,00 €	12.000,00 €
Entre 18.000,00 y 24.000,00 €	18.000,00 €
Entre 24.000,00 y 30.000,00 €	24.000,00 €
Entre 30.000,00 y 36.000,00 €	30.000,00 €
De 36.000,00 en adelante €	36.000,00 €

La empresa mantendrá como mínimo los capitales asegurados de los trabajadores que estén en alta a 31 de mayo 2001, y al personal de nueva incorporación le será de aplicación la escala anterior.

Artículo 36. Incapacidad laboral transitoria.

36.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del salario base, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

36.2 El trabajador afectado por incapacidad temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la empresa que figuran en el apartado anterior.

Artículo 37. Jubilación.

37.1 La jubilación se producirá obligatoriamente en el momento en que el empleado cumpla la edad reglamentaria mínima para alcanzar dicha situación actualmente fijada en sesenta y cinco años, siempre y cuando el empleado tenga derecho a una mínima pensión por jubilación de la Seguridad Social.

No obstante el empleado podrá jubilarse anticipadamente si lo desea con anterioridad al cumplimiento de dicha edad con las reducciones que legalmente correspondan.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 38. Seguridad y salud laboral.

38.1 El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad y Salud en el trabajo,

así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de protección que «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» pone a su alcance.

«ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», en la denominada «orden de trabajo» que entregará al empleado, hará constar el material entregado para su protección personal, este deberá hacer uso del mismo en la ejecución de su trabajo, de forma obligatoria.

No obstante antes de comenzar los trabajos deberá consultar con el responsable de seguridad de la empresa o instalación visitada sobre las medidas de seguridad especificadas a tomar en el área de actuación, que serán de obligado cumplimiento.

Disposiciones transitorias.

Artículo 39. Concurrencia.

39.1 El presente convenio no vendrá afectado por lo dispuesto en otros de ámbitos distintos, estándose para casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. Garantías personales.

40.1 Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Disposiciones derogatorias.

Artículo 41. Disposición derogatoria.

41.1 El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de las cláusulas contenidas en el IV Convenio Colectivo de «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 144, de 17 de junio de 1998.

Todos los miembros de los Comités de Empresa y representación empresarial ratifican dicho texto, en cuyos términos queda aprobado por unanimidad el V Convenio Colectivo Interprovincial, a nivel estatal, de la empresa «ECA, Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», que se presentará por el señor Presidente de la Comisión, con las firmas de los componentes para su registro, publicación y depósito.

No habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, extendiéndose la presente acta que es firmada por todos los miembros de los Comités de Empresa y representación empresarial en señal de conformidad.

20898 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima», para su factoría de Valencia y centros adscritos.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Flex Equipos de Descanso, Sociedad Anónima», para su factoría de Valencia y centros adscritos (código Convenio número 9013761), que fue suscrito con fecha 5 de abril de 2001, 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, 23 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.