

MANIFIESTAN

Que en cumplimiento del compromiso de negociación alcanzado en el juicio de la Audiencia Nacional el 28 de febrero de 2002 con motivo de la demanda de conflicto colectivo interpuesto contra la empresa por la sección sindical de UGT en Compañía Sevillana de Electricidad, y en el seno de esta Comisión de Organización, como en su día se acordó en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, adoptan en materia de mayor dedicación, disponibilidad y/o localización los siguientes

ACUERDOS

Primero.—Las cantidades que retribuyen el complemento de mayor dedicación, disponibilidad y/o localización se fijan dentro de una nueva banda económica con los siguientes límites inferior y superior: Entre 2.524 y 4.808 euros anuales.

Igualmente, se establecen los criterios de aplicación del artículo 40 del Convenio Colectivo de Compañía Sevillana de Electricidad 1997/2002, que se indican a continuación.

Segundo.—Se les retribuirá con la cantidad máxima establecida en el párrafo anterior (4.808 euros) a todos los trabajadores que integren los colectivos siguientes:

Responsables con mando directo sobre brigadas técnicas a turno (Cataces).

Mantenimiento especializado en subestaciones y líneas de alta tensión.
Protecciones y telecontrol.
Telecomunicaciones.

Tercero.—La empresa procederá, a partir de la fecha del presente Acuerdo, a establecer ámbitos de intervención de los grupos de trabajo en que se encuadran los trabajadores definidos en el punto segundo, de forma que dichas personas tengan fijados en un calendario, antes del 31 de diciembre de 2002, los días de sus descansos en sábados, domingos y festivos en los que estarán en situación de disponibles y localizables.

Con el fin de no alterar el normal desarrollo de la vida familiar y social del trabajador, la confección del calendario de los días en que se encuentre disponible y localizable deberá contemplar que el trabajador no se encuentre en esta situación más de un fin de semana y festivo en un período de tres semanas, salvo situaciones de carácter excepcional en no podrán prolongarse por más tiempo de treinta días.

Cuarto.—Los trabajadores que durante el período de adaptación, hasta el 31 de diciembre de 2002, no puedan disfrutar de las rotaciones previstas para su descanso de dos fines de semana y festivos de cada tres semanas establecidos en el punto tercero dispondrán al menos de una rotación de descansos de un fin de semana y festivo de cada dos semanas. Mientras permanezcan en esta situación percibirán una cantidad adicional bruta mensual de 240 euros o parte proporcional.

Quinto.—A todos los trabajadores no encuadrados en los colectivos definidos en el punto segundo, y que a la firma del presente Acuerdo tengan establecido en su sistema de trabajo este complemento, les será incrementando el mismo con una subida durante el año 2002 de un 8 por 100 de su cantidad actual. En los casos en que esta subida proporcional del 8 por 100 sobre las cantidades actuales no superase el nuevo mínimo establecido de 2.524 euros, será de aplicación dicho mínimo, y en aquellos casos en que superasen el límite máximo establecido de 4.808 euros, se les aplicará igualmente y a título individual dicho incremento del 8 por 100.

Sexto.—Los trabajadores que en sus días de descanso en sábados, domingos y festivos, estando en situación de disponibles y localizables, sean requeridos para trabajar serán compensados con un descanso equivalente al tiempo efectivo trabajado en dichos días.

Séptimo.—Las nuevas cantidades económicas para retribuir el complemento de mayor dedicación, disponibilidad y/o localización establecidas en los puntos segundo y quinto tendrán a efectos económicos de su pago la fecha de 1 de julio de 2002.

Octavo.—Lo acordado lo es sin perjuicio del respeto a mejores condiciones que a título individual puedan existir.

Noveno.—En cuanto al personal de Endesa Generación de la UPH Sur al que, a título personal, resulta de aplicación el Convenio Colectivo 1997/2002 de Compañía Sevillana de Electricidad, se mantendrán las negociaciones en curso a efectos de lograr un Acuerdo sobre condiciones operativas y económicas acordes a su modelo organizativo, con la fecha de efectos que se pacte; no obstante lo anterior, a dicho personal se le abonará, inicialmente, el incremento mínimo que contempla el precedente acuerdo quinto.

Décimo.—Con este Acuerdo, las partes se dan por satisfechas y UGT se compromete a desistir expresamente del conflicto colectivo planteado sobre la cuestión ante la Audiencia Nacional.

Y, en prueba de su conformidad con todo cuanto antecede, firman la presente Acta los representantes de las organizaciones que prestan su consentimiento, en lugar y fecha indicados en el encabezamiento, no procediendo a la firma el representante de C. Cuadros.

18957 RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 901622), que fue suscrito con fecha 5 de julio de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo, 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, 10 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «CTC SERVICIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑOS 2002, 2003 Y 2004

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo tiene como finalidad regular las relaciones de trabajo que se produzcan entre la empresa de servicios «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima» y su personal dependiente.

El sector de actividad de dicha empresa es el de servicios de externalización, entendiéndose por tales aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas, poniendo los medios materiales, organizativos y humanos de CTC para aquellas actividades que se contemplan en su objeto social.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal que la empresa CTC tengan en los diferentes servicios y centros de trabajo en los que en la actualidad y en futuro se efectúen las actividades recogidas en el objeto social de la compañía.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1.º Este convenio colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores en plantilla que se establecen en el ámbito territorial descrito en el artículo precedente, tanto fijos, fijos discontinuos o temporales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa «CTC Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

2.º Quedan expresamente excluidos de dicha aplicación:

a) Quienes tengan limitada su actividad al mero desempeño de la actividad de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad mencionada, y siempre que aquella no implique el ejercicio de cualquier otra función que no sea la inherente a tal cargo.

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos y con carácter retroactivo, el día 1 de Enero de 2002, pactándose expresamente una duración del mismo de tres años.

Transcurrido dicho plazo sin mediar denuncia previa por ninguna de las partes, planteada en los términos y condiciones recogidos en este mismo convenio, o acuerdo expreso de los contratantes en igual sentido, se entenderá que el convenio resulta prorrogado de año en año, mediante tática reconducción.

Artículo 5. *Denuncia.*

1.º La denuncia proponiendo la resolución, iniciación, revisión o prórroga de este convenio, deberá realizarse de modo expreso con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

2.º Si al finalizar el plazo de vigencia establecido para este convenio se instare su revisión, se establece que el régimen previsto en el mismo se mantendrá vigente en todo caso en tanto en cuanto las partes afectadas no pasen a regirse por un nuevo convenio, quedando siempre a salvo las facultades reservadas por Ley a la autoridad laboral.

3.º La Comisión negociadora de un nuevo convenio deberá constituirse dentro del plazo máximo de un mes, contado a partir de la recepción de la comunicación del inicio de las negociaciones.

4.º Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a lo que determine la normativa vigente en ese momento respecto a la eficacia de los Convenios denunciados.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

2. En el supuesto caso que la jurisdicción laboral, declarase nula alguna de las cláusulas integrantes del presente convenio y no lo desvirtúe en su esencia, se establece expresamente que el convenio seguirá vigente en todo aquel contenido que no resulte afecto a dicha nulidad.

3. En el caso que se produjese una resolución declarando la nulidad de un artículo o precepto, la Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de treinta días para efectuar la necesaria valoración y elaborar un nuevo redactado sustitutorio del declarado nulo.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

La posibilidad de compensar y absorber condiciones económicas se podrá efectuar siempre que proceda, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que operará compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1.º De acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, se crea la Comisión Paritaria del Convenio para su vigilancia e interpretación. Su composición estará integrada por cuatro miembros de la representación social firmante del Convenio y cuatro de la representación empresarial.

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

3.º Esta Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, mediante notificación formal y orden del día de los temas a tratar. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas como mínimo, dos de los miembros de cada una de las representaciones. Se levantarán actas de las reuniones, en las que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su competencia o, en su caso, los votos particulares con su fundamento.

4.º Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la Comisión. Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán en el plazo máximo de siete días laborales, a petición escrita de cualquiera de los vocales

de dicha comisión. En el plazo máximo de otros siete días laborales, la Comisión Paritaria, emitirá dictamen sobre todos los temas planteados. En caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo, se entenderá por finalizado el trámite, quedando en libertad ambas partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación, subsidiariamente las normas recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en materia de contratación eventual, donde se aplicará los distintos Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos de Cataluña en los términos previstos en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.***

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

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

Artículo 11. *Facultades de la empresa.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo anterior, la Dirección de la empresa —a título enunciativo, que no limitativo— tendrá las siguientes facultades:

- a) La determinación y la exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación del número de máquinas, herramientas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.
- c) La fijación de los índices de calidad y el establecimiento de sanciones, para el caso de incumplimiento, de acuerdo con el procedimiento al efecto previsto en este convenio.
- d) Exigir la vigilancia, prudencia, limpieza y atención de las máquinas, herramientas, materiales, ropa y otros elementos encomendados dentro de la responsabilidad atribuida y que son necesarios para la prestación del servicio.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de los servicios, creando, modificando, trasladando o suprimiendo servicios o centros de trabajo.
- f) La aplicación de un sistema de remuneración con incentivos, según los casos.
- g) La asignación de equipos de protección y la exigibilidad al trabajador de su uso y conservación adecuada.

Artículo 12. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndoles en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, como consecuencia del mal uso de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.

Artículo 13. *Obligaciones de la empresa.*

- 1.º Establecer sistema de trabajo racionales.
- 2.º El establecimiento y redacción, siempre de manera clara y comprensible, de la fórmula necesaria para el cálculo de salarios e incentivos.
- 3.º Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como insoslayable para alcanzarla paz social y la prosperidad común.

CAPÍTULO III

Ingreso al trabajo

Artículo 14. *Contratación y empleo.*

1.º Contratación Indefinida. Ambas representaciones, y en concordancia con los acuerdos interconfederales para el fomento de la contratación indefinida, expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de los mayores niveles de estabilidad posibles.

En base a ello la empresa se compromete a tener entre un 30 y un 40 por ciento como plantilla con contratos indefinidos, este porcentaje obrará sobre el total de contratos con duración superior a un año.

Se establecerá una comisión paritaria para valorar las propuestas que el comité de empresa quiera efectuar sobre conversión a indefinidos de contratos temporales.

Cuando por circunstancias de una disminución de la actividad en la Empresa o en algún servicio, así como por la pérdida de la totalidad de algún servicio, se deban rescindir contratos indefinidos, se utilizará la vía del despido objetivo. De esta forma, la disminución o pérdida de un servicio, serán causas organizativas y productivas que justifican plenamente la extinción del contrato por despido objetivo, con el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

2.º Por razón de las características de la actividad de la empresa y en aras de conseguir una adecuada flexibilidad que permita mantener precisamente el máximo posible de puestos de trabajo indefinidos, así como la solidez y continuidad necesaria, resulta imprescindible la utilización de las diversas modalidades de contratación vigentes.

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

3.º Al objeto de precisar la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados en el número 1, apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cataluña se estará a lo establecido en el artículo 32 del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Cataluña que en su redacción vigente establece que su duración máxima será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados desde el momento de la efectiva incorporación del trabajador. En el resto de comunidades y provincias que conforman el estado español se estará a lo que dispongan los respectivos Convenios Colectivos de Oficinas y Despachos.

4.º Contrato por obra o servicio, será el más normalizado y adecuado dada las actividades que la empresa ejerce. A tales efectos se entenderán que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución sea tanto por un tiempo cierto como incierto. Con carácter general, los contratos de obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio al que esté asignado el trabajador. De esta forma, la duración del contrato de trabajo quedará vinculada y supeditada a la duración efectiva de la contrata mercantil a la que esté asignado el trabajador. La extinción de la contrata mercantil facultará a la empresa a extinguir los contratos de obra o servicio determinado vinculados a la citada contrata, abonando cuando proceda la indemnización establecida en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Con independencia de ello, y valorando las características especiales de la actividad que desarrolla la Empresa, el contrato de obra o servicio determinado podrá extinguirse en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de los servicios contratados por las empresas clientes resulte necesario adecuar los recursos humanos destinados por CTC al volumen que requiera el servicio en cada momento. En los casos que resulte necesario extinguir este tipo de contratos como consecuencia de la disminución del volumen de la actividad contratada, se abonará al trabajador la indemnización establecida en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando así proceda.

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

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

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

7.º Dado que existen actividades que la empresa desarrolla que están sometidas a una fuerte estacionalidad, se cree conveniente la aplicación de los contratos denominados fijos discontinuos, regulados en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

8.º Contrato de Interinidad. Se podrá utilizar este tipo de contrato en la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, incluyendo entre los supuestos legales por los que este contrato se puede realizar, el de la sustitución de trabajadores en periodo vacacional.

Artículo 15. *Período de prueba.*

1.º En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba, que en el caso de peones, especialistas, aprendices, profesionales de oficio, técnicos no titulados y cualquier otro grupo profesional que no este considerado como Técnico Titulado: 2 meses, siendo el periodo de prueba para los Técnicos Titulados de 6 meses.

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

Artículo 16. *Ceses.*

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

- Peones, Especialistas y Administrativos: Quince días.
- Técnicos Grado Medio y Técnicos Grado Superior: Un mes.

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

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, horas extras y vacaciones

Artículo 17. *Jornada.*

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

- Año 2002: 1.806 horas.
- Año 2003: 1.806 horas.
- Año 2004: 1.806 horas.

2.º La jornada de trabajo habitual de la Empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a viernes. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la Empresa será factible determinar una jornada específica para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios en sábados y domingos.

3.º Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la Empresa y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular, atendiendo a las necesidades específicas de la Empresa y/o de cada servicio. La distribución irregular de la jornada se fija con arreglo a los siguientes puntos:

Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o técnicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se procurará compensar con descanso. A estos efectos, por períodos de cuatro meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiere realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso durante los cuatro meses siguientes. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la Empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar el límite de 80 horas/año.

4.º Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5.º Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

6.º Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la tarde, se considerará tiempo no efectivo de trabajo.

7.º Trabajo a turnos. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la Dirección de la Empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de turnos con una antelación mínima de 7 días naturales.

8.º Se establece la posibilidad de la modificación del horario de trabajo de un trabajador, que no supere el desplazamiento de su jornada en más de 2 horas dentro de la franja horaria en la que venía prestando sus servicios, ya sea al inicio como al final de su jornada, no considerándose en ningún caso modificación de condiciones.

9.º Se entiende que la jornada ordinaria es toda aquella que no supere las 9 horas de trabajo al día.

10. Una comisión paritaria establecida a tal efecto, podrá estudiar determinados casos que impliquen facilitar a los trabajadores flexibilidad horaria, en razón de que por circunstancias diversas estos pidan variar su jornada habitual de trabajo, como pueden ser: cursar estudios, circunstancias familiares, cambios de domicilio, etc.

Artículo 18. *Horas extras.*

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

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

3.º Se pacta la realización obligatoria de horas extraordinarias si la empresa lo indica porque es necesario o conveniente para el servicio.

4.º La empresa en cada momento puede elegir entre retribuir las o compensarlas con un descanso equivalente. Si se opta por la retribución, se ha de efectuar independientemente que sean festivos no festivos, con un importe que será como mínimo el 15 por 100 del Salario Base Hora.

5.º No se consideran horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada máxima semanal, pero no superen la jornada ordinaria anual, o ciclos inferiores, en la distribución que se hubiese pactado.

Artículo 19. *Vacaciones.*

1.º Todo el personal tendrá derecho al disfrute de 22 días laborables de vacaciones por año trabajado, o la proporción correspondiente a dichos 22 días, de no haberse alcanzado un mínimo de 12 meses de antigüedad en la empresa.

2.º Durante el mes de enero se confeccionará el calendario laboral que regirá durante el año natural correspondiente. Dentro del primer trimestre del año se establecerán entre los representantes de los trabajadores de la empresa y ésta, las fechas de disfrute de vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas éstas no podrán ser modificadas unilateralmente.

3.º Por necesidades productivas u organizativas, las vacaciones se podrán distribuir durante todo el año, respetándose en todo caso un período de 15 días en el periodo que va del 1 de junio al 30 de septiembre,

y el resto de 7 días, deberá ser establecido de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, valorándose en todo caso las necesidades organizativas, productivas y técnicas de la Empresa y/o servicio al que esté asignado cada trabajador.

4.º Las vacaciones deben disfrutarse en el año natural, es decir del 1 de enero al 31 de diciembre, pero excepcionalmente pueden dejarse como máximo cinco días laborables que se podrán disfrutar hasta el 31 de enero del año siguiente.

5.º En el supuesto de que el periodo vacacional se establezca por turnos, el trabajador que acredite tener hijos menores de edad cursando estudios en el sistema educativo reglado, tendrá preferencia en la elección del turno que coincida con el periodo vacacional docente.

Artículo 20. *Licencias y permisos.*

1.º Los trabajadores de CTC previo aviso y justificación tienen derecho a ausentarse al trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por los tiempos siguientes:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica con internamiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Dos días naturales por fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- e) En los supuestos c) y d) cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de doscientos kilómetros por cada uno de los trayectos (de ida y vuelta), los permisos se incrementarán en dos días naturales más de los señalados.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual, no acumulable al permiso de matrimonio.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio del sufragio activo.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida en más de un veinte por ciento de las horas laborables durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma a que tuviera derecho en la empresa.

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

i) Por el tiempo indispensable para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

CAPÍTULO V

Grupos profesionales, clasificación

Artículo 21. *Clasificación funcional.*

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

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

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

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

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

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

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

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y en el supuesto caso de que alguna categoría no estuviese recogida se utilizara por parte de la empresa un criterio de analogía respecto a otras de igual o similar nivel.

Artículo 22. *Definición de grupos funcionales.*

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

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

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

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

Artículo 23. *Grupos profesionales.*

Grupo profesional 0 (criterios generales):

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

Grupo profesional 1 (criterios generales):

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

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

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

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

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

Operaciones de limpiezas.

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

Grupo profesional 2 (criterios generales):

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La formación básica exigible es el equivalente a Graduado Escolar, ESO o F.P. 1.

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

Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.

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

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

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

Labores elementales de laboratorio.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales ni armas.

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

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

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

Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Trabajos de reprografía.

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

Grupo profesional 3 (criterios generales):

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

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

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

Operatoria de máquinas de envasado y/o acondicionado.

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

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

Vendedores junior.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

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

Taquimecanografía.

Tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero.

Tareas propias de los operadores de sistemas informáticos.

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

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

Grupo profesional 4 (criterios generales):

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación básica, equivalente a BUP o bien E.G.B., ESO complementada con formación específica de carácter profesional.

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

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

Tratamiento de textos con perfecto dominio de idioma extranjero.

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

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

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

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

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc. Con capacitación el más alto nivel que permite resolver todos los requisitos de su especialidad.

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

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

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

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

Vendedores especializados, etc.

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

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

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

Grupo profesional 5 (criterios generales):

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

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

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

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

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

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

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

Programador de informática.

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

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones. Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

Tareas de delineación con especialización concreta.

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

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

Grupo profesional 6 (criterios generales):

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

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

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

Analistas de aplicaciones de informática.

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

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Funciones propias de Operador de Servicio.

Inspectores o supervisores de la red de ventas.

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

Administración y preparación de los medicamentos.

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

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

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

Grupo profesional 7 (criterios generales):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Supervisión técnica de un, servicio, proceso, sección o departamento. Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos, heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un sistema informático.

Análisis de sistemas de informática.

Delegados de la red de ventas.

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

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

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

Artículo 24. Procedimientos.

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

2.º Garantía individual: Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos

trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñen la función o funciones que aquellos realizaban con anterioridad al cambio coyuntural producido.

CAPÍTULO VI

Movilidad del trabajador

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

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

Esta facultad se deriva, por una parte, del carácter propio de los servicios contratados por CTC, de la temporalidad de estos. No obstante lo anterior, el personal podrá ser desplazado a otros servicios de la misma provincia, manteniendo como mínimos, las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Si el traslado supera un radio de 30 kilómetros, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 0,17 euros por kilómetro si utiliza vehículo propio, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

2.º En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en el párrafo anterior.

3.º En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 27. *Estructura del salario.*

1.º El salario de los trabajadores podrá estar integrado por:

- a) El salario base del convenio.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Primas por productividad.
- d) En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.
- e) Plus Transporte.
- f) Complementos de Puesto de Trabajo.

Los conceptos mínimos que percibirán el trabajador son el Salario Base y las Gratificaciones Extraordinarias, el resto de conceptos salariales dependerá de los pactos individuales y del servicio al que esté asignado el trabajador.

1.º El concepto Plus Convenio que figuraba en el anterior Convenio Colectivo se sumará al concepto Salario Base, y será el salario base resultante a fecha 31 de diciembre de 2001, sobre el cual se aplicarán los incrementos pactados para el ejercicio 2002.

2.º Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los trabajadores, la retribución salarial de todo el personal, será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 28. *Salario base de Convenio.*

1.º El Salario Base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encu-

dramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía en cómputo anual es la establecida en el Anexo I del presente convenio.

2.º El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

3.º Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base, en proporción a la jornada pactada.

Artículo 29. *Complementos salariales.*

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

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

Entre estos conceptos pueden estar los de Plus de Jefe Equipo, Jefe de Turno, Jefe de Servicio, Plus Coordinación, etc., conceptos que reconocen el desempeño y la responsabilidad asumidas por el trabajador.

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

C) Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la Dirección.

D) Plus transporte. Cantidad en concepto de suplido por cada día trabajado para mitigar los gastos que se le ocasionan al trabajador por los desplazamientos al puesto de trabajo. El importe por este concepto será de 13,16 euros por once meses, o lo que es igual un importe anual de 145 euros.

E) Primas de Productividad: Primas que se definirán para cada servicio en las que se reflejarán una serie de conceptos variables en razón de la actividad que se realiza.

Artículo 30. *Abono de salarios.*

1.º El abono de los salarios se realizará durante los 20 primeros días del mes siguiente al mes vencido.

2.º Si coincidiese esa fecha con días festivos o inhábiles para las entidades bancarias, se trasladarán al día inmediatamente anterior.

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

4.º Continúa siendo válido el recibo de salario que se hace servir actualmente por la empresa, el cual incorpora el sello y firma del apoderado de la misma.

5.º El resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

6.º Al trabajador que finalice su relación laboral se le efectuará entrega de la liquidación de salarios pendientes, en el plazo máximo de 10 días hábiles desde la fecha de su baja, pagadero mediante talón bancario. A petición del trabajador se le puede hacer entrega previa de una propuesta de finiquito.

Artículo 31. *Anticipos.*

1.º El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado, siempre que lo haga mediante un escrito presentado a la empresa.

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

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

4.º El abono del anticipo solicitado se efectuará en el plazo máximo de cinco días hábiles.

Artículo 32. *Incrementos salariales.*

1.º Se pacta un incremento para el año 2002 del 3 por 100 sobre el Salario Base vigente a 31 de diciembre de 2001.

2.º A partir del 1 de enero del 2003, el incremento del Salario Base para ese ejercicio, estará determinado por el IPC previsto por el Gobierno, fijado en los Presupuestos Generales del Estado, más un 0.5 por 100 adicional.

3.º A partir del 1 de enero del 2004, el incremento del Salario Base para ese ejercicio, estará determinado por el IPC previsto por el Gobierno, fijado en los Presupuestos Generales del Estado, más un 0.5 por 100 adicional.

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

5.º Se excluyen, y por tanto no les serán de aplicación los incrementos pactados en los párrafos 1.º y 2.º, los complementos salariales recogidos en el artículo 27.1.d) de este Convenio.

CAPÍTULO VIII

Prevención de riesgos, salud laboral

Artículo 33. *Salud laboral.*

Tanto la Dirección como los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y en especial las de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 34. *Reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, a través de reconocimientos médico periódicos.

Estos reconocimientos médicos se harán de forma obligatoria en el momento de la incorporación inicial al puesto de trabajo y periódicamente en función de la actividad y puesto de trabajo que ocupe cada trabajador.

Artículo 35. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuado a los trabajos que se realicen y los trabajadores estarán obligados a utilizarlos en todo momento en el desempeño de su labor, siendo sancionable por parte de la dirección de la empresa el incumplimiento de lo que en este artículo se establece.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 36. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

Artículo 37. *Graduación de las faltas.*

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

1.º Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad de hasta de dos veces en un mes superiores a 5 minutos.
- No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación que por periodos de enfermedad haya, así como presentar el alta de enfermedad en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

j) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

k) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

2.º Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u otras Instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

e) La simulación de enfermedad o accidente.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

h) Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

i) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como muy grave.

j) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios

k) La embriaguez o las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

l) La reincidencia en falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

m) El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos, instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual prevención, etc.

n) No cursar en tiempo máximo de 5 días los partes de baja y confirmación que por periodos de enfermedad haya, así como presentar el alta de enfermedad en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

o) La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

p) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.

3.º Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

b) Ausencias sin causa justificada, por más de dos días durante un período en un período de treinta días.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o centro de trabajo donde se preste el servicio o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de nuestra empresa o de cualquier empresa cliente. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

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

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

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

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

- i) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

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

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

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

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 28 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

q) El uso de medios que la empresa pone a disposición del trabajador y cuyo fin sólo son para uso meramente profesional y que se utilicen para fines particulares de forma abusiva, tales como teléfonos, teléfonos móviles, correo electrónico e internet.

Artículo 38. *Graduación de sanciones.*

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

1.º Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

2.º Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.º Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Artículo 39. *Tramitación.*

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador pertenezca.

Artículo 40. *Prescripción.*

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

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 40. *Derechos sindicales.*

Se preservan y recogen expresamente todas las facultades, derechos y obligaciones establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que respecta al conjunto de los trabajadores en plantilla, como en lo referente al ámbito del propio Comité de Empresa.

Dada la tipología de las actividades que la empresa ejecuta, puede estar sometida a decrementos ostensibles de plantilla, por lo que se pacta que si durante un periodo consecutivo de seis meses la media de plantilla decrece en un número que este situado en el límite inferior siguiente del baremo legalmente establecido, el número de miembros del comité debería reducirse en razón del nuevo número correspondiente de los representantes.

CAPÍTULO XI

Sometimiento al Tribunal Laboral de Cataluña

Artículo 41.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresa, pactan expresamente el sometimiento de los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 42. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes de este Convenio quieren dejar constancia de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona, el respeto a su intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual.

A tal efecto y a modo de definición se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la organización incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

Artículo 43. *Ropa de trabajo.*

Se entregarán 2 equipos completos en el momento de la incorporación. No se establecen fechas fijas para su renovación. La sustitución vendrá dada por el deterioro normal que pueda producirse en cada servicio.

El trabajador estará obligado a devolver todo aquella ropa y demás equipo facilitado por la empresa en el momento en que cause baja en la compañía, si no lo hiciese la empresa tiene la potestad de descontar de su finiquito el precio de coste del material no devuelto.

Artículo 44. *Seguro de accidente.*

La empresa suscribirá a su exclusivo cargo una póliza de seguro colectivo para cada uno de los trabajadores, mientras exista relación laboral, por un capital de 15.025 €, que cubrirá los riesgos de Muerte e Incapacidad Permanente, ambos dos derivados de accidente laboral.

Artículo 45. *Formación profesional.*

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

Artículo 46. *Discriminación.*

En su relación de trabajo, los trabajadores de la empresa tendrán derecho a no ser discriminados, en ningún caso, por razones de nacimiento, sexo, raza, estado civil, por la edad dentro de los límites legalmente establecidos, religión o cualquier otra circunstancia o condición personal o social, así como por razón de la lengua, dentro de territorio nacional.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2002

Salario Convenio 2002

Grupo profesional	S. base — Euros	PPE — Euros	Salario mes — Euros	Salario año 2002 — Euros
1	521,55	86,93	608,48	7.301,76
2	532,64	88,77	621,41	7.456,92
3	605	100,83	705,83	8.469,96
4	643,07	107,18	750,25	9.003,00
5	720,24	120,04	840,28	10.083,36

Grupo profesional	S. base — Euros	PPE — Euros	Salario mes — Euros	Salario año 2002 — Euros
6	817,98	136,33	954,31	11.451,72
7	905,44	150,91	1.056,35	12.676,20

Plus transporte: $13,18 \times 11 = 145$ euros anuales.

18958 *RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Producción S.L.U.»*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L.U.» y «Air Liquide Producción S.L.U.» (código de Convenio número 9010453), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2002, 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 y Delegados de personal, 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, 10 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LAS EMPRESAS «AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A.», «AIR LIQUIDE MEDICINAL, S.L.U.» Y «AIR LIQUIDE PRODUCCION, S.L.U.» PARA 2002-2004

CAPÍTULO I

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo se acuerda a fin de formalizar el marco de relaciones laborales en las empresas «Al Air Liquide España, S.A.», «Air Liquide Medicinal, S.L. Unipersonal» y «Air Liquide Producción, S.L. Unipersonal».

Artículo 2. Ámbitos territorial y personal.

1. Territorial: Las condiciones del presente Convenio regirán para todos los centros de trabajo de las empresas indicadas en el artículo 1 o que pudieran establecerse en el territorio del Estado español. No obstante, se tendrán en cuenta los beneficios que pudieran establecer los Gobiernos autónomos en materia laboral, sin que las modificaciones a introducir alteren las condiciones económicas globales del presente Convenio, que pudieran suponer discriminación para el resto del personal.

2. Personal: Este Convenio afecta a todos los trabajadores sujetos a contrato de trabajo en las Empresas comprendidas en el ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

a) El presente Convenio comenzará su vigencia el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2002 en todo su contenido, salvo los conceptos en que se haya pactado fecha diferente.

b) La duración será de tres años, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2004, con excepción de retribuciones, subvención comida, indemnizaciones por jubilación, pluses y gastos de desplazamiento cuya revisión se realizará una vez se conozca el IPC de los años 2003 y 2004,

de acuerdo con lo pactado sobre dichos conceptos para el segundo y tercer año de vigencia.

c) Se prorrogará tácitamente de año en año mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad. Condiciones anteriores y posteriores a la entrada en vigor del Convenio.

1. Las mejoras retributivas de cualquier clase que se establecieran con posterioridad a la entrada en vigor del Convenio, únicamente serán aplicables si exceden globalmente de la retribución pactada, y en tal supuesto sólo serán de aplicación por la diferencia, que se asignará al concepto retributivo de que se trate.

2. Las mejoras establecidas por disposición legal, que no sean de carácter retributivo, serán aplicables automáticamente.

3. Se respetará el total de ingresos fijos brutos individualmente percibidos en cómputo anual con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma alguna de los mismos.

4. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa. Su objeto es alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La creatividad, iniciativa y responsabilidad de todo trabajador son principios fundamentales dentro de la organización del trabajo por lo que serán fomentados y valorados permanentemente.

Artículo 6. Modificación de condiciones de trabajo.

1. La Dirección de la empresa podrá efectuar modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas. Informará previamente a los representantes de los trabajadores que en un plazo de diez días laborables podrán aceptar las modificaciones propuestas o presentar informe contradictorio motivado.

Con el acuerdo de los representantes del personal la empresa podrá llevar a cabo las modificaciones propuestas.

Si en el plazo antes mencionado no ha habido acuerdo, la empresa podrá realizar las modificaciones propuestas. En este caso, los representantes del personal se reservan el derecho de efectuar la reclamación legal que consideren oportuna.

2. Tendrán la consideración de modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

CAPÍTULO III

Políticas de empleo, clasificación, movilidad y formación

Artículo 7. Ingreso y período de prueba.

1. El ingreso de todos los trabajadores contratados, indefinidos o temporales, será con el siguiente período de prueba: Tres meses para los grupos profesionales 1 a 4, ambos inclusive, y seis meses para los demás grupos profesionales. 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. Si el contrato se suspendiera durante el período de prueba por cualquiera de las causas legalmente previstas, como incapacidad tem-