Autores:

Luis Miguel Uzuriaga Jiménez. 16584984-Y. 50%.
Aitor Zenarruzabeitia Artamendi. 14938816-V. 50%.

Título: «Cooperar, Disfrutar y Aprender: matemáticas 3.º Ciclo Primaria».
Coordinadora: Soledad Celaya Asua. 14598367-Z. 20%.
Autores:

Soledad Celaya Asua. 14598367-Z. 20%.
Elena Matas Frías. 30557204-W. 20%.
Ana Rosa Gutiérrez Delgado. 30605719-X. 20%.
María del Mar Espinosa Fernández. 12725452-N. 20%.
Belén Zelaya Egaña. 16063325-X. 20%.

Título: «Sahagún producciones: 9 poemas, escenas y anímate a leer».
Coordinador y autor: Alberto Taibo Piñeiro. 9777874-E. 100%.
Título: «Dinamización de la biblioteca escolar».
Coordinadora y autora: María José García García. 45272434-Q. 100%.
Título: «Ecología en la escuela: cuaderno de experiencias. Recursos para el área de conocimiento del medio».
Coordinador: Enrique Fuster Espinosa. 22444304-F. 50%.
Autores:

Enrique Fuster Espinosa. 22444304-F. 50%.
Pedro Luis Herrera Fernández. 22394994-D. 6%.
Encarna Serrano Matas. 27441655-X 6%.
María Ángeles Sánchez Balsalobre. 27442421-V. 6%.
María del Carmen Collado Reyes. 31840482-H. 6%.
Teresa Contreras Rivera. 22383149-D. 6%.
Paz Isla Fernández. 6218385-J. 2.2%.
María Muñoz Clares. 27450608-Q. 2.2%.
Maribel Aliaga Martínez. 27452725-V. 2.2%.
María Jesús Sanz Posadas. 50062804-S. 2.2%.
Isabel Hernández Escames. 23202018-D. 2.2%.
Isabel Fernández García. 74329484-Q. 2.2%.
Concepción García de las Bayonas Blánquez. 50140709-L. 2.2%.
Pilar Durán Jiménez. 22456572-Q. 2.2%.
María José Pérez Pagán. 22940670-X. 2.2%.

Título: «CPA Comunicador para autistas y TGds».
Coordinador y autor: Rubén Velasco Fernández. 11436922-B.

Título: «Mitología Clásica con medios audiovisuales y nuevas tecnologías».
Coordinador: Bernardo Arocas Frígols. 73940646-Q.
Autores:

Bernardo Arocas Frígols. 73940646-Q. 50%.
Teresa Busto Posada. 11031922-H. 50%.

Título: «La piel del alma, una reflexión sobre la discriminación y el racismo».
Coordinador y autor: Antonio Méndez Rodríguez. 07865198-A. 100%.
Titulo: «Tutoría On-line en el 3.º Ciclo de Primaria».
Coordinadora: Julita Fernández Díez. 13060204-E. 50%.
Autores:

Julita Fernández Díez. 13060204-E. 50%.
Carlos Rojo Frías. 12347353-X. 50%.

21884 *RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2004, de la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, por la que se anuncia la provisión de un vacante de Académico Numerario.*

La Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales anuncia la provisión de una de las nuevas plazas de Académico Numerario creadas por R.O. de 28 de septiembre de 2001, a la que asigna la medalla número 50 y adscribe a la Sección de Ciencias Naturales. Esta convocatoria, de acuerdo con el artículo 48 de los Estatutos de la Academia, viene regulada por las normas siguientes:

Primera.–Las propuestas de candidatos habrán de ser presentadas en la Secretaría de la Academia dentro de un plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial del Estado.

Segunda.–Cada propuesta deberá ir firmada exactamente por tres Académicos Numerarios dos al menos de los cuales deben pertenecer a la Sección de Ciencias Naturales.

Tercera.–Acompañará a cada propuesta relación documentada de los méritos y publicaciones del candidato.

Madrid, 26 de noviembre de 2004.–El Secretario General, José Javier Etayo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

21885 *RESOLUCIÓN de 13 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa Instituto de la Calidad, S.A.U.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Instituto de la Calidad, S.A.U. (Código de Convenio n.º 9015332) que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 2004, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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, 13 de diciembre de 2004.–El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

I CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO DE LA CALIDAD, S. A. U.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Art. 1.º *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 e Instituto de la Calidad, S.A.U., 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.

Art. 2.º *Firmantes.*

La representación social de la empresa está formada por: D.ª Laura Verdejo Casares, D.ª Rosa Montero Tejada y D.ª Gema Calderón Jiménez.
La representación empresarial está formada por: D. José María Castelló Mestanza y D. Manuel Jiménez Ramírez.

Art. 3.° *Ámbito.*

3.1 Territorial y Funcional. Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que Instituto de la Calidad, S.A.U. tiene en todo el territorio español, asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que Instituto de la Calidad, S.A.U., pueda poner en funcionamiento en el futuro.
3.2 Personal. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores que presten sus servicios en Instituto de la Calidad, S.A.U., salvo los excluidos en el artículo 2 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 enero de 2005 y concluirá el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 4.

Art. 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 También podrán denunciar el Convenio de común acuerdo y en cualquier momento siempre que todos los miembros que representan la parte social y los que representan a la empresa así lo decidan por unanimidad.

Las partes, en el plazo máximo de 1 mes, realizarán sus propuestas de revisión y la Mesa Negociadora se constituirá en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la entrega de las propuestas para la revisión.

4.4 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.

Art. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U., bien sea por imperativo 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 sí, 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 un representante legal de los trabajadores que haya formado parte de la comisión negociadora del convenio y un representante de la dirección de Instituto de la Calidad, S.A.U.

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 15 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

CAPÍTULO II

Condiciones generales del trabajo

Art. 9.° *Ingreso y Contratación.*

9.1 Es facultad exclusiva de Instituto de la Calidad, S.A.U., 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 Instituto de la Calidad, S.A.U., designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

Instituto de la Calidad, S.A.U., 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: Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 6 meses y máxima de 2 años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, 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: Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 veintiún 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: Instituto de la Calidad, S.A.U. 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:

Trabajos de control y gestión documental de sistemas de calidad, medio ambiente y de prevención de riesgos en el desarrollo de cualquier tipo de proyectos de construcción, de montaje, de instalaciones, de puesta en marcha de equipos y sistemas de investigación.

Trabajos en sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos para grandes empresas en proyectos específicos de desarrollo interno, o de otra índole como por ejemplo cuadro de mando integral, gestión por procesos o I+D+i.

Asistencia en la gestión de calidad, medio ambiente y prevención de riesgos a ingenierías o estudios de arquitectura para el desarrollo de diversos proyectos.

Asistencia técnica en el desarrollo de sistemas de gestión de infraestructuras terrestres, marítimas o aéreas.

Trabajos en proyectos de investigación.

Trabajos de diseño e implantación de sistemas de gestión específicos para clientes.

Cursos específicos de formación para empresas o personas.

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: Instituto de la Calidad, S.A.U., 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.

Instituto de la Calidad, S.A.U., 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: Instituto de la Calidad, S.A.U., podrá transformar en contrato para el fomento de la contratación indefinida, al amparo de lo establecido en la legislación vigente o en 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.

Art. 10.º *Procedimientos de Trabajo*

10.1 Todo el personal vendrá obligado a cumplir el manual de gestión de Instituto de la Calidad, S.A.U. o cualquier otro que se apruebe por la empresa.

Todo el personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. vendrá obligado a confeccionar de forma esmerada y completa los informes, albaranes o seguimientos de trabajo y adjuntará una copia a la hoja de gasto personal.

Todo el personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. vendrá obligado a la confección de la hoja de gasto personal de acuerdo al procedimiento de confección de gasto de personal de Instituto de la Calidad, S.A.U.

Art. 11.º *Normas de imagen e indumentaria.*

11.1 Dado que la actividad de la empresa consiste en la prestación de servicios de formación y consultoría, 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.

Art. 12.º *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 Instituto de la Calidad, S.A.U. 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.

Art. 13.º *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 treinta días 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.

Por otra parte, la empresa se obliga a cumplir en los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a 1 año a comunicar la finalización del mismo o de sus prórrogas con una antelación de treinta días, a excepción del contrato por obra o servicio determinado superior al año cuyo preaviso será de 15 días, 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.

Art. 14.º *Formación y permanencia.*

14.1 Teniendo en cuenta que el personal que ingresa en Instituto de la Calidad, S.A.U., destinado a la consultoría, asesoramiento e implantación de sistemas de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos y ética y el conjunto de actividades para la mejora de la gestión de todas las áreas de organización de empresa o instituciones, incluyendo la formación de las personas en estos campos y las auditorías de los mismos tanto en empresas públicas, privadas o administraciones; debe recibir una formación teórico–práctica, para la realización de su trabajo específico, además de la formación necesaria para conocer la estructura y organización de la empresa, los procedimientos y manual de gestión, cuya duración es normalmente de dos meses, y dado que el citado periodo supone un coste para la empresa, se establece la obligatoriedad para los trabajadores que ingresen destinados a realizar las funciones citados 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. Instituto de la Calidad, S.A.U. podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiendo 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.

Art. 15.º *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, siempre que existan razones técnicas u organizativas que justifiquen dicha medida al objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, siempre que sea por tiempo imprescindible para su atención.

Los cambios a puestos de inferior categoría, se realizarán cuando sea justificado por razones perentorias o imprevisibles de la actividad, 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 o jefe de sección en Instituto de la Calidad, S.A.U., es necesario haber desarrollado dicha función durante un periodo efectivo de seis meses ininterrumpidos o de ocho 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.

Art. 16.° *Movilidad Geográfica.*

16.1 La actividad que desarrolla Instituto de la Calidad, S.A.U. es una actividad fundamentalmente itinerante y móvil y que consiste, en la consultoría, asesoramiento e implantación de sistemas de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos, ética y el conjunto de actividades para la mejora de la gestión de todas las áreas de organización de empresas o instituciones, incluyendo la formación de las personas en estos campos y las auditorías de los mismos tanto en empresa públicas, privadas o administraciones.

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 Art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción del derecho a las compensaciones económicas especificas que para tales supuestos se establece en el presente convenio. En determinados casos y circunstancias excepcionales la empresa negociará individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a que hubiera lugar.

16.2 Desplazamiento. Preaviso. Instituto de la Calidad, S.A.U. preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 7 días se preavisará con una antelación mínima de 24 horas naturales.

Si la duración del desplazamiento fuese de 8 a 30 días se preavisará con 48 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a 30 días el preaviso se comunicará con 72 horas naturales de antelación al mismo.

Si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el preaviso se comunicará con cinco días laborables 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 automóvil (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien Instituto de la Calidad, S.A.U., abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el art.º 17 del presente convenio.

El trabajador se obliga expresamente a mantener el seguro del vehículo vigente en todo momento y los gastos del mismo serán a su cargo y riesgo.

Queda excluido de la obligación de aportar vehículo el personal administrativo.

Art. 17.º *Dietas y Kilometraje.*

17.1 Como ha quedado dicho por razón de la actividad de Instituto de la Calidad, S.A.U. y para desarrollar su cometido, el personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. y no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos para el Estado Español, es la siguiente:

A. Dietas de 1 a 7 días.

El importe de las dietas para todas las categorías es de 70,00 €.

B. Dietas de 1 a 30 días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 40,00 €.

C. Dietas de más de 30 días.

La cuantía de las dietas diarias para todas las categorías es de 25,00 €

Estos importes serán revisados con el IPC anual el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de este Convenio.

Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a 7 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 30 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 o servicios específicos 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir durante el primer año de vigencia del convenio, o sea, desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005, el importe de 12,00 € en concepto de manutención por la comida o cena.

Para los años siguientes de vigencia del convenio cada año se incrementará en 0,15 € el importe de la comida.

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 automóvil propio, en desplazamientos por cuenta de Instituto de la Calidad, S.A.U. se establece del siguiente modo:

Tomando como referencia el Nacional Dato Base Indice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes del mes de septiembre de 2004, publicado por el Instituto Nacional de Estadística que es de 113,20 por el que la empresa abona el importe 0,25 € por kilómetro.

La variación mensual que se produzca en el indicado índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes en el ámbito nacional, hará incrementar o decrementar el precio establecido de 0,25 € por kilómetro.

17.5 Ayuda Kilometraje: Para todo el personal que realice su trabajo en las ciudades de Barcelona y Madrid y que utilicen su vehículo automóvil propio por cuenta de Instituto de la Calidad, S.A.U. para realizar su trabajo, percibirán una ayuda kilometraje mensual de 45€ siempre que trabajen un mínimo de 11 días laborables al mes dentro de dichas ciudades.

CAPÍTULO III

Definición de categorías

Art. 18.° *Clasificación Profesional.*

18.1 El personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. estará clasificado en las siguientes categorías que se relacionan por orden alfabético, cuyas definiciones son enunciativas pero no limitativas:

Analista-Programador:

Es el empleado con conocimientos sobre lenguajes y metodología 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 3 años de experiencia profesional con completa dedicación y responsabilidad en el campo de la consultoría de gestión en general, o que posee, al menos experiencia de 1 año como auditor.

Auxiliar Administrativo:

Es el administrativo mayor de dieciocho años que con FPI, FPII o ciclos formativos adecuados o sin titulación, se dedica a operaciones elementales administrativas, y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina o despacho.

Consultor:

Es el empleado que con titulación universitaria de grado medio o superior, con o sin experiencia profesional, realizará funciones relacionadas con sistemas de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos o gestión en general y de consultoría.

Coordinador:

Es el empleado con titulación universitaria de grado medio o superior, con experiencia en los campos a coordinar, cualificado al menos en una norma estándar y con 6 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.

Formador:

Es el empleado que con titulación universitaria de grado medio o superior es experto en la materia a impartir, que podrá formar tanto al personal interno como externo.

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.

Jefe Administrativo de Sección:

Es el administrativo que lleva la responsabilidad, control, 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 Sección:

Es el empleado que con título universitario de grado medio o superior con un mínimo de experiencia de 6 meses en la empresa, es jefe de una sección 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 y/o sector de negocio de actuación.

Es el responsable de su sección, de la formación de su personal y de que se garantice la calidad y los trabajos ejecutados por aquella y el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales y cualquier otra que sea de aplicación.

Mensajero:

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

Oficial Administrativo:

Es el empleado con responsabilidad restringida y bajo las órdenes de un superior, realiza funciones administrativas a la máxima perfección y trabajos que requieran cierta iniciativa.

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/o:

Es el personal 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/o de Dirección:

Es el personal 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 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.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo y descanso.

Art. 19.° *Jornada Laboral.*

19.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de 1.826 horas en computo anual, 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 8 horas diarias, de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de Instituto de la Calidad, S.A.U. que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. realice sus funciones de formación y consultoría.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dichas circunstancias al objeto de que las empresas, administraciones, 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.

Art. 20.° *Prolongación de Jornada.*

20.1 El personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. 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, industrias o empresas visitadas en general.

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 Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. o a terceros. Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas para impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones industrias o empresas visitadas en general no queden paralizadas y hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 3 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 14 días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de 14 días las fiestas que se hallen entre la semana.

Art. 21.° *Vacaciones.*

21.1 Todo el personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas cada año, en caso de que el personal haga las vacaciones interrumpidas por motivos de trabajo, estas equivaldrán a 22 días laborables, de lunes a viernes. El periodo para el cómputo anual de vacaciones será de 1º de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente. En caso de menor permanencia en Instituto de la Calidad, S.A.U., el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

21.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre Instituto de la Calidad, S.A.U. y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de Instituto de la Calidad, S.A.U. 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

Art. 22.° *Tabla Salarial.*

22.1 Los salarios pactados en el presente convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo 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 enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005 que se valora en euros. En la que se detallan las retribuciones básicas de las distintas categorías profesionales.

Para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia de este convenio serán incrementadas las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubieren.

Quedando pues establecidos para el primer año de vigencia del convenio desde 1.° de enero de 2005 hasta 31 de diciembre de 2005, las siguientes retribuciones básicas de las distintas categorías:

22.1.1 Banda Salarial: Vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2005.

	Salario base (en euros)	
	Mínimo	Máximo
Analista-Programador	950,00	1.550,00
Asesor	1.200,00	2.200,00
Auxiliar Administrativo	540,00	660,00
Consultor	550,00	1.800,00
Coordinador	760,00	2.100,00
Formador	550,00	1.800,00
Informático	750,00	1.300,00
Jefe Administrativo	980,00	1.250,00
Jefe de Sección	1.200,00	2.600,00
Mensajero	600,00	690,00
Oficial Administrativo	670,00	1.000,00
Programador	800,00	1.400,00
Secretaria/o	850,00	1.250,00
Secretaria/o de Dirección	1.000,00	1.500,00
Técnico Comercial	500,00	1.200,00
Telefonista-Recepcionista	550,00	800,00

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 60 por ciento y para el segundo año en un 80 por ciento 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 especifica por la dedicación exclusiva del trabajador a la empresa, entendiendo como tal la imposibilidad de prestar servicios en cualquier otra compañía, sociedad u organización que no forme parte de Instituto de la Calidad, S.A.U., estando vigente su contrato de trabajo.

Art. 23.° *Pagas Extraordinarias.*

23.1 El personal de Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. 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.

Art. 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.

Art. 25.° *Plus de Festividad.*

25.1 Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 40 € cuando desarrollen su actividad en domingo o festivo, este importe será revisado con el IPC anual el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de este Convenio.

Art. 26.º *Trabajos en sábado.*

Los empleados que desarrollen su trabajo en sábado percibirán en concepto de plus de sábado la cantidad de 20 €, este importe será revisado con el IPC anual el segundo, tercero y cuarto año de vigencia de este Convenio.

Art. 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.

Art. 28.° *Carácter de la Retribución.*

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

Art. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 al Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 perdida, 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 24 horas.

Art. 30.º *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 Instituto de la Calidad, S.A.U., 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 Instituto de la Calidad, S.A.U.

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 Instituto de la Calidad, S.A.U.

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.

El empleado está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de la empresa que le ha facilitado a fin de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Art. 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.

Art. 32.° *Faltas y sanciones específicas.*

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

32.1 Leves:

El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por Instituto de la Calidad, S.A.U.

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 negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a Instituto de la Calidad, S.A.U. o a terceros.

El incumplimiento del manual de gestión o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en Instituto de la Calidad, S.A.U.

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

La reiterada clasificación como deficiente por los clientes en el cuestionario de satisfacción.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 Art. 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, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la empresa con el trabajador.

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.

Mas 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 manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U.

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 24 horas.

Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectiva, 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. o a los clientes.

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

La no adopción de medidas de protección y prevención de riesgos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, o la normativa interna del Instituto de la Calidad, S.A.U., o la propia de las empresas clientes.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por Instituto de la Calidad, S.A.U.

No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a Instituto de la Calidad, S.A.U.

Falsear datos que induzcan a Instituto de la Calidad, S.A.U. a realizar trabajos 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 la prestación de los servicios en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales del Instituto de la Calidad, S.A.U. o de las empresas clientes.

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 laboral que no forme parte de la empresa Instituto de la Calidad, S.A.U.

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.

El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la empresa.

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 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.

Art. 33.° *Sanciones.*

33.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el articulo 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.

Art. 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 Instituto de la Calidad, S.A.U.

CAPÍTULO VII

Prestaciones sociales

Art. 35.° *Seguro de Vida Colectivo.*

35.1 Instituto de la Calidad, S.A.U. 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 €

Art. 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, Instituto de la Calidad, S.A.U., 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 EI 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.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y Salud Laboral

Art. 37.° *Seguridad y Salud Laboral.*

37.1 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 Instituto de la Calidad, S.A.U. pone a su alcance.

Instituto de la Calidad, S.A.U., junto a la instrucción de trabajo u «orden de trabajo», entregará al empleado un listado del material necesario para su protección personal, del que deberá hacer uso 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

Art. 38.° *Concurrencia.*

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

Art. 39.° *Garantías Personales.*

39.1 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.

21886 *RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2004, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 305/2004, procedimiento abreviado, interpuesto ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 6 de Madrid, y se emplaza a los interesados en el mismo.*

Ante el Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo número 6 de Madrid, se ha interpuesto por la Confederación Intersindical Galega el recurso contencioso–administrativo número 305/2004 –procedimiento abreviado– contra las Resoluciones del Departamento R. 13/2004 y R. 14/2004, de 11 de marzo de 2004, por las que se autoriza el abono de una productividad por mayor responsabilidad para determinados puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social.

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa de 13 de julio de 1998, esta Subsecretaría acuerda:

1.º Remitir al Juzgado el expediente administrativo correspondiente al citado recurso.

2.º Emplazar a los interesados en el mismo, para que puedan personarse como demandados, si a su derecho conviene, ante el referido Juzgado en el plazo de nueve días, siguientes a la publicación de la presente Resolución, y comparecer a la vista que está señalada para el día 8 de marzo de 2005, a las 12:30 horas, en la sede de dicho Juzgado.

Madrid, 1 de diciembre de 2004.–La Subsecretaria, Aurora Domínguez González.

21887 *RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2004, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo número 679/2004, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Cuarta) de la Audiencia Nacional, y se emplaza a los interesados en el mismo.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo (Sección Cuarta) de la Audiencia Nacional se ha interpuesto por Unión Sindical Obrera el recurso contencioso-administrativo número 679/2004 contra la Orden