

Por adaptación de la jornada efectiva anual, los distintos centros de trabajo tendrán, al margen de las enunciadas en jornada, las siguientes particularidades:

- Barcelona, central: Exceso de jornada en sesenta y dos horas.
- Sentmenat: Exceso de jornada en veintidós horas.
- Madrid: Exceso de jornada en cuarenta y ocho horas.
- Bilbao: Exceso de jornada en cincuenta y ocho horas.
- La Coruña: Exceso de jornada en cincuenta y cuatro horas.
- Sevilla: Exceso de jornada en cuarenta y cinco horas.
- Valencia: Exceso de jornada en sesenta y dos horas.
- Las Palmas: Exceso de jornada en cuarenta y ocho horas.

**16964** RESOLUCION de 30 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Icict, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Icict, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008832), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité 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, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 30 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CAPITULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. Objeto.

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

#### Artículo 2. Ambito.

El presente Convenio afecta a todo el personal de «Icict, Sociedad Anónima», con excepción de la Dirección general y los Directores.

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

El presente Convenio Colectivo se pacta con una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de mayo de 1994 y concluirá el 30 de abril de 1995, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

#### Artículo 3. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra parte por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes a contar con relación a la fecha de su vencimiento.

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

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

el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Los artículos 12 y 18 se revisarán el primer trimestre del año. Los acuerdos adoptados tendrán vigencia a partir del 1 de enero del mismo año.

#### Artículo 4. Absorción y compensación.

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

#### Artículo 5. Normas supletorias.

1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

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

3. Los pactos convenidos entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o entre la dirección de la empresa y los trabajadores, con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y que no estén reflejados en él, serán de aplicación.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

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

#### Artículo 7. Comisión Paritaria.

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una comisión paritaria integrada por dos representantes legales de los trabajadores, preferentemente que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio y dos representantes de la Dirección de la empresa.

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

## CAPITULO II

### Condiciones generales de trabajo

#### Artículo 8. Período de prueba e ingreso.

##### 1. Ingreso.

1.1 La contratación se realiza para un campo de trabajo específico y es autorizada por el Consejero delegado o por la persona que haya sido nombrada por él. La misma será válida a partir de la firma por ambas partes de un contrato escrito.

1.2 Junto con el contrato, se entregará al trabajador el Convenio Colectivo de la empresa. Mediante la firma del contrato, el trabajador da fe de su conocimiento y aceptación del Convenio Colectivo recibido.

1.3 Al inicio de sus actividades, el trabajador deberá presentar al departamento de personal su documentación laboral, así como la documentación necesaria para completar su expediente personal. El expediente personal no podrá ser facilitado a terceros, salvo expresa autorización del trabajador.

##### 2. Período de prueba:

2.1 El período de prueba sólo podrá concertarse por escrito. El período de prueba concertado en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2.2 Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las dos partes durante su transcurso.

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

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca un acuerdo entre ambas partes.

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

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

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

#### Artículo 10. *Pluralidad de funciones.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa o de las personas nombradas por ella. Respetándose la categoría y sueldo alcanzado, todo el personal de la empresa deberá realizar las funciones que se le encarguen, aunque el contenido de dichas funciones se correspondan a otras categorías distintas dentro del grupo profesional, y con sujeción a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 11. *Desplazamientos y traslados.*

1. La empresa procurará avisar al personal con suficiente antelación.
2. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores:

2.1 Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

2.2 Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como de los familiares a su cargo, en los términos que se convenga entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los Convenios Colectivos. De igual forma se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

2.3 Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y de dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento alegando justa causa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión, y su resolución, que recaerá en el plazo máximo de diez días y será de inmediato cumplimiento.

2.4 Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

2.5 Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

#### Artículo 12. *Dietas y kilometraje.*

Para la realización de la actividad de la empresa, el personal técnico de «Icict, Sociedad Anónima», se compromete a utilizar su propio vehículo automóvil para el desarrollo de su actividad profesional, es decir, para desplazarse donde sean requeridos sus servicios. A tal efecto, se establece el siguiente régimen de kilometraje y dietas:

1. *Kilometraje.*—El personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa recibirá una compensación económica por tramos en función de los kilómetros recorridos a lo largo de un año y de acuerdo con la siguiente tabla:

de 1 a 3.000 Kms:	36 ptas./Km
de 3.001 a 9.000 Kms:	34 ptas./Km
de 9.001 a 15.000 Kms:	32 ptas./Km
de 15.001 a 21.000 Kms:	28 ptas./Km
de 21.001 a 27.000 Kms:	23 ptas./Km
más de 27.001 Kms:	17 ptas./Km

2. *Dietas.*—Los gastos de viaje y pernocta que tenga el trabajador cuando realice su actividad a distancia tal que no permita la pernocta en su propio domicilio, serán asumidos por la empresa. Además, la empresa abonará al trabajador 3.750 pesetas en concepto de dieta/día. (Excepciones en caso de estancias más largas.)

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 1.250 pesetas en concepto de dieta por comida o cena.

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

#### Artículo 13. *Confidencialidad.*

Todo el personal, sin excepción, se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros y perjudicar así a la empresa.

#### Artículo 14. *Dimisión del trabajador.*

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, deberá avisar por escrito a la dirección de la misma con un mínimo de:

Quince días laborables de antelación para todo el personal.

### CAPÍTULO III

#### Categorías profesionales

#### Artículo 15. *Clasificación profesional.*

El personal estará clasificado en los siguientes niveles:

Nivel	Grupo tarifa	Clasificación profesional
1	01	Titulado Superior. Dirección Administración. Dirección Departamento.
2	02	Titulado Grado Medio. Gestión recursos con mucha experiencia. Adjunto Dirección Administración.
3	03	Jefe 1.ª administrativo. Programador informática. Gestión Recursos Humanos. FP-II o Maestro Industrial con mucha experiencia. Técnico no titulado con mucha experiencia. Jefe de grupo Obra Civil. Director de proyecto Gas Natural.

Nivel	Grupo tarifa	Clasificación profesional
		Director de proyecto Neteja Barcelona. Jefe Departamento Personal. Secretaria Dirección General.
4	04	Jefe 2.ª administrativo. Jefe administrativo, Departamento. Programador máquinas auxiliares. Responsable Personal. Secretaria Departamento. FP-II o Maestro Industrial con experiencia. Técnico no titulado con experiencia. END con experiencia NIII.
5	05	Of. 1.ª Adm.: Facturación, clientes, contabilidad, compras, personal, secretarias. FP-II o Maestro Industrial con poca experiencia. END con experiencia NII u operadores con licencia.
6	05	Of. 2.ª Adm.: Facturación, clientes, contabilidad, compras, personal, secretarias, telefonista-recepcionista. FP-II sin experiencia. Laborantes OC con mucha experiencia. END con experiencia NI.
7	07	Administrativos con poca experiencia. Telefonista-recepcionista.
7	08	Técnicos con experiencia: - Rev. sistemática. - Neteja. - Laborantes Obra Civil. - FP-I con experiencia.
8	07	Auxiliares administrativos sin experiencia. FP-I sin experiencia.
8	09	Ayudantes sin experiencia: - Rev. sistemática. - Neteja. - Obra Civil.
9	10	Botones (encargos calle y pequeños trabajos oficina).

#### Artículo 16. Cambio de clasificación profesional.

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

- El nivel 9 pasará a la categoría superior en el plazo de un año.
- El nivel 8 pasará a la categoría superior en el plazo de dos años.
- El nivel 7 pasará a la categoría superior en el plazo de tres años.
- El nivel 6 pasará a la categoría superior en el plazo de cinco años.
- El nivel 5 pasará a la categoría superior en el plazo de ocho años.
- El nivel 4 pasará a la categoría superior en el plazo de diez años.

Por méritos realizados dichos plazos podrán ser reducidos.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones económicas

#### Artículo 17. Carácter de la retribución.

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

#### Artículo 18. Tabla salarial.

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

Nivel	Mensual	Anual	Convenio	Total
1 .....	171.490	2.400.860	224.672	2.625.532
2 .....	139.520	1.953.280	224.672	2.177.952
3 .....	128.687	1.801.618	224.672	2.026.290
4 .....	117.982	1.651.748	224.672	1.876.420
5 .....	103.111	1.443.554	224.672	1.668.226

Nivel	Mensual	Anual	Convenio	Total
6 .....	88.834	1.243.676	224.672	1.468.348
7 .....	85.855	1.201.970	224.672	1.426.642
8 .....	79.911	1.118.754	224.672	1.343.426
9 .....	74.359	1.041.026	224.672	1.265.698

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de la empresa o contratos individuales de trabajo. No obstante, para los trabajadores cuya titulación permita la contratación en prácticas según el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, y el Real Decreto 2317/1993, de 29 de diciembre, su retribución podrá ser la que se estipula en dicho Decreto.

#### Artículo 19. Distribución del salario anual y pagus extraordinarias.

Los salarios bases indicados en el artículo 18 serán pagados 14 veces en un año; el plus de Convenio, 12 veces. Los salarios son pagados 12 veces al año, por lo cual cada trabajador recibirá al mes adicionalmente la sexta parte de su salario anual.

#### Artículo 20. Antigüedad.

Las bonificaciones por años de servicio consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio, tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

Los trienios se devengarán a partir de 1 de enero del año en que se cumplan, y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de Convenio que tenga el trabajador.

#### Artículo 21. Plus de Convenio.

Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, con efectos de 1 de enero de 1994 se establece un plus de Convenio de 224.672 pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

#### Artículo 22. Plus de nocturnidad.

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un 25 por 100 más de los salarios bases fijados en la tabla salarial del presente Convenio, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno.

#### CAPITULO V

##### Jornada de trabajo y descanso

#### Artículo 23. Jornada laboral.

La jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de mil ochocientas diez horas, que se distribuirá en función del calendario laboral de cada centro de trabajo y de las necesidades contractuales de las diferentes actividades.

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

No obstante, y dadas las especiales características de la actividad empresarial de «Icict, Sociedad Anónima», que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de «Icict, Sociedad Anónima», realice sus funciones de verificación y ensayos, el trabajador afectado deberá adaptar su horario a dicha circunstancia al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas. Todo ello sin perjuicio de los pluses que correspondan por los conceptos de nocturnidad, festividad y de exceso de jornada.

#### Artículo 24. Prolongación de jornada.

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

El personal de «Icict, Sociedad Anónima», no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

En lo restante es de aplicación el artículo 35 del Estatuto de Trabajadores.

Las horas extraordinarias se compensarán con un incremento del 75 por 100 de la hora normal. Para el cálculo de la hora normal de retribución se aplicará el método de cálculo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 4 de octubre de 1973, Real Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y Orden de 22 de noviembre de 1973. Las efectuadas en días festivos según el calendario de fiestas oficiales y los domingos se compensarán con un incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

#### Artículo 25. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas cada año. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien dadas las características especiales de la actividad de «Icict, Sociedad Anónima», las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período de julio y agosto.

#### Artículo 26. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se negociará acerca de la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

4. El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

### CAPITULO VI

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 27. Seguro complementario de accidente.

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

#### Artículo 28. Complemento en caso de incapacidad laboral transitoria.

En caso de incapacidad laboral transitoria el trabajador afectado, desde el primer día que tenga derecho a la prestación de la Seguridad Social percibirá a cargo de la empresa el complemento necesario para alcanzar el 100 por 100 de su salario.

No obstante, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

#### Artículo 29. Formación profesional.

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

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

### CAPITULO VII

#### Seguridad e higiene

#### Artículo 30. Seguridad profesional.

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

La empresa en la denominada orden de trabajo que entregará al empleado hará constar el material entregado para su protección personal, éste deberá hacer uso del mismo en la ejecución de su trabajo de forma obligatoria. Asimismo, el trabajador cuidará y pedirá la restitución de los citados medios de protección cuando estén deteriorados.

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

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

Es obligación de todos los trabajadores profesionalmente expuestos a las radiaciones ionizantes conocer y dar cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Funcionamiento y Plan de Emergencia de la Instalación Radiactiva de «Icict, Sociedad Anónima».

Todo el personal profesionalmente expuesto a las radiaciones ionizantes deberá llevar en un sitio visible la correspondiente placa dosimétrica, durante la parte de la jornada laboral en que esté transportando o manipulando equipos o fuentes radiactivas emisoras de radiaciones ionizantes.

Queda prohibido recibir dosis superiores a los límites máximos permitidos en la actual legislación vigente.

El Comité de Seguridad e Higiene existente en «Icict, Sociedad Anónima», deberá establecer normativas de trabajo según los campos de actividad a efectos de garantizar la seguridad.

#### Artículo 31. Revisiones médicas.

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

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

### CAPITULO VIII

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 32. Régimen disciplinario.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPITULO IX

## Cláusula adicional

Todos los artículos del Estatuto de los Trabajadores que sean modificados a los cuales se hace referencia en el presente Convenio serán de revisión en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**16965** RESOLUCION de 30 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la actividad del Ciclismo Profesional (código Convenio número 9907355), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1994, de una parte, por la Asociación Española de Ciclismo, Grupos Deportivos Profesionales, GDP, en representación de la patronal del sector, y de otra, por la Asociación Nacional de Ciclistas Profesionales, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA LA ACTIVIDAD DEL CICLISMO PROFESIONAL

## CAPITULO I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los ciclistas profesionales que presten sus servicios en los equipos afiliados a la Federación Española de Ciclismo, así como aquellas relaciones que se establezcan de acuerdo con el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio.

Se entenderá a todos los efectos por equipo toda aquella entidad, esponzor, club, sociedad, grupo deportivo, etc., de la que dependa una formación o plantilla de ciclistas profesionales que tenga por objeto primordial o secundario la participación en pruebas ciclistas para profesionales cuya organización dependa de la Real Federación Española de Ciclismo (RFEC), Unión Ciclista Internacional (UCI) y Conseil Professionnel de la UCI, Asociación Española de Ciclismo Grupos Deportivos Profesionales (AECGDP) u organismo que en el futuro les sustituya (Liga de Ciclismo Profesional, etcétera).

Artículo 2. *Ambito personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los ciclistas profesionales en cualquier disciplina ciclista que, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del ciclismo por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un equipo a cambio de una retribución, así como a aquellos otros ciclistas cuya relación con cualquier entidad quede incluida dentro del ámbito de aplicación del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, con las exclusiones previstas en el artículo 1.º del citado Real Decreto.

Artículo 3. *Ambito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todas aquellas relaciones laborales establecidas, de conformidad con los artículos precedentes, dentro del territorio nacional, como, asimismo, aquéllas que se presten fuera del territorio nacional y se encuentren comprendidas dentro del ámbito funcional o personal.

Artículo 4. *Ambito temporal.*

El presente Convenio, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», comenzará su vigencia el día 1 de enero de 1993, finalizando, salvo prórroga del mismo, el día 31 de diciembre de 1995.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las que se establecen en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» y hasta futuras compensaciones. Las condiciones que se fijan en el presente Convenio se considerarán mínimas.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio quedará prorrogado tácitamente por sucesivos períodos anuales, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, con una antelación de cuatro meses a la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas. De dicha denuncia se remitirá copia a la Dirección General de Trabajo, para el trámite previsto en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Durante la vigencia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria que tendrá su domicilio indistintamente en la sede de la Asociación Española de Ciclismo Grupos Deportivos Profesionales (en adelante AECGDP) y la Asociación Nacional de Ciclistas Profesionales (en adelante ANCP), según a quien corresponde, en ese momento, la presidencia de esta comisión, sin perjuicio de que pueda tener validez la reunión, cualquiera que sea el lugar donde se celebre.

Estará compuesta por seis representantes que designarán por mitad las partes negociadoras del presente Convenio, actuando como Presidente, alternativamente, el representante designado al efecto por cada una de las partes, y como Secretario el que sea designado por la parte que no ostente la presidencia. Los representantes podrán ser designados específicamente para cada reunión.

La comisión se reunirá cuantas veces sean necesarias a instancia de cualquiera de las partes, para solventar cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación de este Convenio. Los acuerdos se tomarán por mayoría de cuatro votos a favor como mínimo. De cada reunión se levantará la oportuna acta, siendo los acuerdos que en ella se alcancen, vinculantes para ambas partes. Cuando no pudiera obtenerse la mayoría especificada, podrá designarse, de mutuo acuerdo, un árbitro ajeno a la comisión que dictaminará de manera vinculante para las partes. Dicha designación se realizará en plazo máximo de quince días, pasados los mismos, en caso de no haber acuerdo, quedará abierta la vía que las partes estimen conveniente.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación de la aplicación de las cláusulas de este acuerdo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Las que expresamente le atribuya el texto de este Convenio.
- Cuanto otras actividades que tiendan a la mayor eficacia práctica de lo pactado y al mantenimiento de las buenas relaciones entre las partes.
- Se le atribuyen, para casos excepcionales, funciones disciplinarias debiendo ponderar y mesurar en todo momento la legalidad vigente, así como el estudio y revisión individual de las condiciones de trabajo.

## CAPITULO II

## Jornada, horario, descanso y vacaciones

Artículo 8. *Jornada.*

La jornada del ciclista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios en competición oficial, en entrenamientos, en concentraciones, en preparación física y técnica y en cualquier actividad en que se encuentre bajo las órdenes directas del equipo, o del representante designado por éste, incluidas las actividades publicitarias y promocionales del equipo.

La jornada laboral en ningún caso superará los límites de trabajo efectivo legalmente establecidos. No se computarán a efectos de jornada los tiempos previstos en el artículo 9.3 del Real Decreto 1006/1985, ni los dedicados a la recuperación física, masaje, sauna, etc., después de cada jornada de trabajo y entrenamientos individuales.