

Tabla diaria para el personal de Obra para 2002. A partir del 1 de enero de 2002

(Euros)

Nivel	Salario base	Plus actividad	Supl. locomoción	Julio	Octubre	Navidad	Beneficio	Vacaciones
IV	23,63	13,41	6,12	899,15	899,15	899,15	448,28	1.012,20
VI	20,41	13,36	6,12	806,87	806,87	806,87	400,98	928,11
VII	20,27	13,34	6,12	775,30	775,30	775,30	383,41	928,11
VIII	20,25	13,10	6,12	764,38	764,38	764,38	373,72	921,69
IX	18,89	11,92	5,95	693,81	693,81	693,81	339,55	853,28
X	17,24	11,12	5,54	632,36	632,36	632,36	309,29	783,81
XI	16,81	10,82	5,44	607,82	607,82	607,82	296,70	763,74
XII	15,55	9,75	4,97	533,87	533,87	533,87	283,78	699,78
XIII	10,38	3,67	4,97	294,81	294,81	294,81	151,24	399,09

Tabla de horas extraordinarias y viajes para el personal de Obra para 2002. A partir de 1 de enero de 2002

Euros

Nivel	Hora viaje	Hora extraordinaria primera	Horas extraordinarias segundas	Horas extraordinarias festivas y nocturnas
IV	8,10	11,26	12,35	13,89
VI	8,10	9,43	10,76	12,11
VII	8,10	9,43	10,76	12,11
VIII	7,96	9,22	10,54	11,82
IX	7,03	8,19	9,35	10,51
X	6,86	7,98	9,13	10,24
XI	6,73	7,75	8,83	9,95
XII	6,73	7,74	8,82	9,93

Tabla de horas extraordinarias y de viaje con antigüedad consolidada para el personal de Obra para 2002. A partir de 1 de enero de 2002

Euros

Nivel	Hora viaje	Hora extraordinaria primera	Horas extraordinarias segundas	Horas extraordinarias festivas y nocturnas
IV	8,10	14,76	16,10	18,12
VI	8,10	13,00	15,00	16,75
VII	8,10	12,69	14,46	16,27
VIII A	7,96	12,05	13,76	15,47
VIII B	7,96	9,59	10,93	12,27
IX	7,03	8,66	9,90	11,11
X	6,86	8,23	9,39	10,58
XI	6,73	7,96	9,06	10,21
XII	6,73	7,82	8,92	10,04

7445

RESOLUCIÓN de 1 de abril de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Siceman 2000, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Siceman 2000, Sociedad Limitada» (Código de convenio número 9013872) que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado 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, 1 de abril de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SICEMAN 2000, S. L.

Las nuevas necesidades empresariales que surgen a consecuencia de los rápidos y continuos cambios sociales y económicos, comportan la creación de nuevas actividades que cubran esos espacios tan necesarios para conseguir los índices de competitividad que impone la globalización de los mercados.

Es un axioma que la competitividad empresarial pasa por aumentar la productividad y que una de las vías es transformar los costes fijos en variables; de igual manera, la flexibilidad es en si misma, una herramienta imprescindible para conseguir esos objetivos.

Una de estas nuevas actividades es el desarrollo de los servicios de externalización, entendiéndose como tal, toda aquella actividad empresarial que partiendo de una necesidad concreta de una determinada empresa, contractualmente transferida a un tercero, asumiendo éste, su gestión integral.

«Sicema 2000, Sociedad Limitada», nació con la misión empresarial de cubrir esas necesidades, es decir aportar la especialización técnica y humana capaz de asumir los retos que impone el mercado.

Para esta primera etapa de creación y asentamiento se hace imprescindible establecer un marco de relaciones laborales consecuentes con la actividad de la empresa. No hay mejor camino para tal fin, que la articulación de un Convenio Colectivo, pactado y consensuado en forma y fondo, donde se recojan tanto las generalidades, como las particularidades que solo se pueden dar en las actividades de externalización.

Este Convenio Colectivo dimanado de los preceptos constitucionales que recoge el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresario, quiere, además de ser el oportuno marco legal que defina las relaciones laborales que han de imperar en el transcurso del día a día, ser el instrumento diferenciador que defina políticas y actitudes, y rompa con las opiniones sesgadas o erróneas sobre las empresas que realizan actividades no tradicionales, pero que como en el caso de «Siceman 2000, Sociedad Limitada», mantienen en todas sus actuaciones, actitudes serias, responsables y ampliamente apoyadas en todo momento en los preceptos legales imperantes.

CAPÍTULO I**Disposiciones generales:****Artículo 1. *Ámbito funcional.***

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la empresa de servicios «Siceman 2000, Sociedad Limitada», y su personal dependiente.

2. Con carácter supletorio, lo que no este previsto en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones 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 demás disposiciones de carácter general.

La aplicación del presente Convenio de ámbito de empresa excluye a los demás convenios que se hallen en vigor o se puedan pactar en el futuro, cualquiera que sea su ámbito.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por Cuenta y bajo dependencia de «Siceman 2000, Sociedad Limitada», incluyéndose tanto los que pertenezcan a la plantilla en el momento de la firma de este Convenio, como a los que inicien la prestación de su trabajo durante su vigencia. Y ello con independencia de la provincia donde presten sus servicios y o fueren contratados.

2. Quedan excluidos:

a) Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de Consejero o miembro de los órganos de representación de la sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones inherentes a tal cargo.

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

Artículo 4. *Vigencia y prórroga.*

Este Convenio entrará en vigor el uno del octubre de 2001, independientemente de su publicación oficial. Su duración será de dos años. Transcurrido este plazo, de no existir denuncia expresa, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las condiciones que rigieran al termino de su vigencia.

Artículo 5. *Denuncia*

1. La denuncia del Convenio por cualquiera de las partes se efectuará con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

2. La denuncia se habrá de formalizar por escrito y dirigirse a todas las representación de los trabajadores y empresa que lo suscribieron y ante la autoridad laboral competente consignando los puntos que se quieren modificar.

3. Dentro del plazo de un mes a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perdiere su vigencia en su contenido obligacional.

5. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, basado en el diálogo y en la negociación, conviene expresamente, en tanto en cuanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial de la norma convenida.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2. En el supuesto de que, por la autoridad laboral, se declarase nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio Colectivo, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la empresa en las fechas de iniciarse

la aplicación del presente Convenio Colectivo, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

2. Las mejoras que se implanten virtud del presente Convenio Colectivo serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente y como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que correspondan.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

a) Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.

b) Las de interpretación y aplicación de lo pactado.

c) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

3. La Comisión Paritaria estará compuesta por un representante de la central sindical y por dos representantes de la Dirección de la Empresa firmantes del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

A) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá: Para el ejercicio de las funciones señaladas en el acuerdo precedente, apartados a) y b) cuando le sea requerida su intervención Para el caso de las funciones reflejadas en el apartado c) cada seis meses.

B) Convocatoria: La Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresaran los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta. La Comisión Paritaria se reunirá dentro del termino que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, pero en ningún caso excederá de treinta días contados a partir del requerimiento.

C) Quórum-Asesores: Se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

D) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

E) El domicilio de la Comisión se fija a efectos de notificaciones y convocatorias en el domicilio social de la empresa sito en avenida Diagonal, 23, Gavá 08850 (Barcelona)

5. Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a la vía judicial o administrativa, sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos individuales o colectivos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Norma general.*

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

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

Artículo 10. *Facultades de la empresa.*

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento.

2. La adjudicación a cada productor del numero de máquinas, herramientas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.

3. La fijación de los índices de calidad y establecimiento de sanciones, para el caso de incumplimiento.

4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de las máquinas, herramientas o materiales encomendados dentro de la responsabilidad atribuida.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de los servicios.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivos según los casos.

Artículo 11. *Obligaciones de la empresa.*

1. Establecer sistemas de trabajo racionales.
2. El establecimiento redactado, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de los salarios e incentivos.
3. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad.

CAPÍTULO III

Artículo 12. *Contratación y empleo.*

1. Por razón de las características de la actividad de la empresa y en aras de conseguir una adecuada flexibilidad que permita mantener el máximo de puestos de trabajo indefinidos, y así mismo la solidez y continuidad necesaria, es imprescindible la utilización de las diversas modalidades de contratación temporales vigentes.

2. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulados por el artículo 12 del E.T., Ley 12/2001 del 9 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 10) y Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 8 de julio) por el que se desarrolla el citado artículo 15 del E.T., podrán tener una duración máxima de 6 meses, dentro de un periodo de doce meses contados a partir del momento de la incorporación.

3. Contrato por obra y servicio, es el que tiene por objeto la realización de un trabajo determinado, o la prestación de un servicio enmarcado al amparo de un contrato mercantil entre «Siceman 2000, Sociedad Limitada» y otra empresa, estando la duración y cese ajustadas a algunos de estos supuestos:

a) Con carácter general, el contrato es para un solo servicio, con independencia de su duración y terminará cuando finalicen los trabajos por los que ha sido contratado el trabajador en dicho servicio, o cuando los incrementos de productividad, la reducción del servicio contratado, o cualquier otro motivo que ha haga innecesario el número de contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen requerido.

b) Al finalizar el servicio para el que fue contratado. Todo ello regulado por la legislación mencionada en el apartado 2 del artículo 12 de Contratación y empleo del presente convenio.

4. Contrato en prácticas, regulado por la legislación vigente en cada momento, se fijará una retribución mínima de:

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

5. Contrato a tiempo parcial, regulado por el artículo 12 apartado dos de este convenio. Se entenderá contrato a tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada establecida. En todo caso, la retribución será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

6. Contrato de formación: Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 13. *Periodo de prueba.*

1. En las relaciones de trabajo podrán fijarse siempre que se concierte por escrito un período de prueba, que en el caso de los peones, especialistas, profesionales de oficio y técnicos no titulados: De dos meses. Para Técnicos titulados: De seis meses.

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

Artículo 14. *Ceses voluntarios.*

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

Peones, especialistas: Quince días.
Técnicos y Administrativos: Un mes.
Técnicos titulados: Dos meses.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador la parte proporcional por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo, horas extras y vacaciones

Artículo 15. *La jornada.*

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

Año 2001: 1.806 horas
Año 2002: 1.803 horas.
Año 2003: 1.800 horas.

2. Debido a las necesidades de cada servicio, la distribución de la jornada anual podrá ser irregular a lo largo del año, respetando en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos por la Ley.

Artículo 16. *Horas extras.*

1. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias en períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, las derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o labores de mantenimiento.

2. Las horas extraordinarias se computarán mensualmente de forma individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

3. La retribución de las horas extraordinarias, será la pactada en cada centro.

Artículo 17. *Vacaciones.*

1. La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales para todo el personal o la proporción correspondiente a dichos 30 días, de no haberse alcanzado como un mínimo de 12 meses de antigüedad.

2. Si por razón del funcionamiento del servicio, en éste se produjera cierre del centro por período vacacional, el personal adscrito que por razón de su antigüedad no le correspondiesen un número de días equivalentes a este período, y «Siceman 2000, Sociedad Limitada» no pudiera ofrecerle trabajo durante ese mismo período, se procederá a abonarle únicamente la parte proporcional del tiempo trabajado.

3. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones anuales, se fijaran de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. Atendiendo las necesidades productivas u organizativas, las vacaciones se podrán distribuir a lo largo de todo el año, siempre y cuando se hubieran alcanzado un mínimo de doce meses de antigüedad.

Artículo 18. *Licencias y permisos.*

1. Los trabajadores de «Siceman 2000, Sociedad Limitada» tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días naturales en caso de nacimiento o adopción de hijos, o enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de doscientos kilómetros, el plazo será de cuatro días.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

CAPÍTULO V

Clasificación grupos profesionalesArtículo 19. *Clasificación funcional.*

1. Los trabajadores de «Siceman 2000, Sociedad Limitada», en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en los artículos siguientes, serán clasificados en grupos y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 20. *Definición de grupos funcionales.*

Todos los trabajadores de «Siceman 2000, Sociedad Limitada» están clasificados en uno de los siguientes grupos:

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

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

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

Artículo 21. *Grupos profesionales.*

Grupo Profesional 0: Criterios generales.

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

Grupo profesional 1: Criterios generales.

Tareas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente

esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía, son equiparables a las siguientes:

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

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

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

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

Tareas de limpieza.

Grupo Profesional 2: Criterios generales.

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional I.

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

Actividades de ayuda en proceso de elaboración de productos.

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

Tareas auxiliares en cocina y comedor.

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

Labores elementales de laboratorio.

Vigilancia de edificios y locales sin requisitos especiales no armados.

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

Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros. Tareas propias de los responsables de marca de almacenes. Separar pedidos y cumplimiento de los mismos.

Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios.

Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

Trabajos de reprografía.

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

Grupo Profesional 3: Criterios generales.

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional I, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

Operatoria de máquinas de envasado y/o acondicionado.

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

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

Vendedores junior.

Funciones de pago y cobro a domicilio.

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

Taquimecanografía.

Tratamiento de textos con nociones de algún idioma extranjero.

Tareas propias de los operadores de sistemas informáticos.

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

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

Grupo Profesional 4: Criterios generales.

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a B.U.P. o Formación Profesional II, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

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

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

Tratamiento de textos con perfecto dominio de idioma extranjero.

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

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

Cálculo de salarios y valoración de costes de personal.

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

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

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

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

Tareas de delineación partiendo de información recibida.

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

Vendedores especializados, etc.

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

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

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

Grupo profesional 5: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachiller Unificado Polivalente o Formación Profesional II, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, o titulados universitarios sin experiencia.

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

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

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

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

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

Programador de informática.

Tareas de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, sobre la base del plan contable de la empresa.

Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios de seguridad.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos según instrucciones.

Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas de análisis en un conjunto de laboratorios.

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

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

Grupo profesional 6: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

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

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

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

Analistas de aplicaciones informáticas.

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

Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativa o productiva.

Funciones propias de un operador de Servicios.

Inspectores o Supervisores de una red de ventas.

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

Administración y preparación de los medicamentos.

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

Preparación adecuada del paciente para intervenciones quirúrgicas o exploraciones, etc., atendiendo a los cuidados prescritos así como su cuidado en el postoperatorio.

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

Grupo Profesional 7: Criterios generales.

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

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

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

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

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de Grado Medio y Superior, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

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

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

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

Supervisión técnica de un servicio, proceso, sección o departamento.

Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos, heterogéneos o del conjunto de actividades administrativas.

Responsabilidad de la explotación de un sistema informático.

Análisis de sistemas de informática.

Delegados de la red de ventas.

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

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

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

Artículo 22. *Procedimientos.*

1.º En caso de discrepancia en el encuadramiento de los correspondientes Grupos y Niveles profesionales, las partes están obligadas a someter la cuestión a consulta de la Comisión Paritaria, la cual resolverá lo que proceda en el plazo máximo de siete días.

En tales supuestos los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán de obligado cumplimiento para empresas y trabajadores.

2.º Garantía individual: Con el fin de impedir cualquier tipo de discriminación al producirse el cambio de un sistema a otro, a todos aquellos trabajadores que vinieran coyunturalmente desempeñando puestos de inferior o superior valoración, por necesidades de la organización del trabajo, se les incluirá en el mismo grupo y nivel profesional en el que se incluya al resto de trabajadores que desempeñan la función o funciones que aquellos realizaban antes del cambio coyuntural producido.

CAPÍTULO VI

Movilidad del trabajador

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

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

Esta facultad se deriva, por una parte, del carácter propio de los servicios contratados por «Siceman 2000, Sociedad Limitada», de la temporalidad de estos y a tenor de lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante lo anterior, el personal podrán ser desplazado a otros servicios contratados por la empresa, manteniendo como mínimos, las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Si el traslado superara un radio de 25 kilómetros, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 25 pesetas por kilómetro si utiliza el vehículo propio o el importe del billete por utilización de transporte, previa justificación.

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

CAPÍTULO VII

Régimen Salarial

Artículo 25. *Estructura del salario.*

1.º El salario de los trabajadores estará integrado por:

El salario base

Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

Pluses o primas de productividad.

En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa.

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

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

Artículo 26. *Salario Base de Convenio.*

1.º El Salario Base del Convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía en cómputo anual es la establecida en el Anexo I del presente convenio.

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

Artículo 27. *Complementos salariales.*

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

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

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

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

d) Plus nocturnidad: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza los trabajadores que presten jornada nocturna tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario Base de convenio.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias.*

1.º Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del Salario Base de convenio.

2.º Su abono se hará según lo recogido en el artículo 26.2 de este convenio.

Artículo 29. *Abono de salarios.*

1.º Debido a las características propias de la nómina, el abono de los salarios se realizará el día 12 del mes siguiente al mes vencido, si bien en el transcurso del año 2002 la empresa se compromete a hacer el firme intento de adelantar en todo lo posible la mencionada fecha de pago.

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

Artículo 30. *Anticipos.*

1.º El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue al día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado.

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

3.º La cuantía máxima a anticipar, no podrá exceder del 40% de las cantidades devengadas durante el mes que se solicite y hasta la fecha de la petición.

Artículo 31. *Incrementos salariales.*

1.º Se pacta un incremento salarial, para cada uno de los años de vigencia de este convenio, equivalente al IPC previsto, fijado en los Presupuestos Generales del Estado, con revisión retroactiva de lo superado por el IPC real al final de cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

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

4.º Se excluyen, y por tanto no le será de aplicación los incrementos pactados en los apartados a y b, a los complementos salariales recogidos en el artículo 28.1 de este Convenio.

Artículo 32. *Cláusula de descuelgue.*

1.º Se podrá solicitar él descuelgue de las condiciones económicas, cuando se acredite de forma objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe la estabilidad económica.

2.º Cuando se aleguen las anteriores circunstancias, la Dirección habrá de presentar a la Comisión Paritaria la documentación precisa que acredite la situación económica desfavorable.

Los miembros de la Comisión están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a cuyo conocimiento pudieran acceder.

3.º La inaplicación de las condiciones económicas requerirá previo acuerdo, que tendrá carácter vinculante de la Comisión Paritaria, adoptado por mayoría del setenta por ciento de los miembros de cada una de las representaciones.

Ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación de las condiciones económicas, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial. De no existir acuerdo las partes se someterán al Tribunal Laboral que corresponda.

Artículo 33. *Seguro de accidente.*

La empresa satisfará a su exclusivo cargo, una póliza de seguro de accidente colectivo, para la totalidad del personal perteneciente a la misma, mientras exista relación laboral.

Capitales contratados y tipo de cobertura:

5.000.000 de pesetas, invalidez permanente.

5.000.000 de pesetas, muerte por accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Formación y salud laboralArtículo 34. *Formación profesional.*

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

Dicho Plan será presentado al Comité de Empresa para su estudio, pudiendo presentar las sugerencias o propuestas que consideren oportunas.

Artículo 35. *Seguridad laboral.*

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

Artículo 36. *Vigilancia y la salud.*

La Dirección de la empresa, se compromete a gestionar una Póliza de Vigilancia y la Salud ante la Mutua de Accidentes de Trabajo o cualquier otro centro concertado, que garantice la realización de un reconocimiento médico anual así como la Vigilancia y salud en el centro y puesto de trabajo.

Estos reconocimientos médicos se adecuarán en fecha y forma a las necesidades del servicio y a petición del trabajador siendo el resultado de carácter confidencial.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinarioArtículo 37. *Régimen de faltas y sanciones.*

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

1.º Graduación de las faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

2.º Faltas leves: Se consideran faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad hasta de tres en un mes en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a diez minutos en el horario de entrada.

b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría considerarse grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material. Si por causa de ellos se produjese un perjuicio mayor, podría considerarse falta grave o muy grave.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

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

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

3.º Faltas graves:

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

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

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

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

e) La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

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

4.º Faltas muy graves:

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

b) Ausencia sin causa justificada, por más de dos días durante un periodo de treinta días.

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

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeros materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de nuestra empresa o de cualquier empresa cliente. El encubrimiento y la complicitad se equiparán como tale conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas por la Dirección.

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

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

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

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

l) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

k) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

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

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

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

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

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, siempre que tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 38. *Graduación de sanciones.*

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

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

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

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

Artículo 39. *Tramitación y prescripción.*

Las sanciones se comunicarán motivadamente y por escrito a interesados para su conocimiento y afectos, dándose notificación al Comité de Empresa.

Para la imposición de sanciones por falta muy grave será preceptiva a la instrucción de expedientes contradictorios. Este expediente se incoará remitiendo al interesado pliego de descargos con exposición de los hechos supuestamente constitutivos de falta. De este expediente se dará traslado al Comité de Empresa, para que por ambas, y en plazo de cinco días hábiles, puedan manifestar a la dirección lo que consideren conveniente para el esclarecimiento de los hechos imputados. Transcurridos dicho plazo y aunque el Comité de Empresa, el trabajador o ambos no hayan hecho uso del derecho que se les concede a formular alegaciones, se procederá a imponer al trabajador la sanción que crea oportuna de acuerdo con la gravedad de la falta y lo estipulado en el presente Convenio.

Para la imposición de sanciones a un miembro del Comité de Empresa cualquiera que fuera su gravedad, es imprescindible la apertura de expediente contradictorio.

Prescripciones: Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los trabajadores por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes:

Faltas leves, a los tres meses.

Faltas graves, a los seis meses.

Faltas muy graves, a los doce meses.

CAPÍTULO X

Derechos sindicales

Artículo 40. *Derechos sindicales.*

Se preservan y recogen todas las facultades, derechos y obligaciones señalados por la ley Orgánica de Libertad Sindical de dos de agosto de 1985

y el Estatuto de los Trabajadores, tanto en lo que se refiere al conjunto de los trabajadores, como el ámbito del propio Comité de Empresa.

Pactos complementarios

Artículo 41. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes de este convenio quieren dejar constancia de la importancia que presentan como derecho fundamental de toda persona, el respeto a su intimidad y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual. A tal efecto y a modo de definición se considera definición de acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la organización incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

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

ANEXO 1

Escala salarial por grupo y nivel profesional

Nivel	Salario bruto (año) — pesetas	Salario base (mes) — pesetas	Pagas extras — Pesetas
1	1.092.000	78.000	78.000
2	1.120.000	80.000	80.000
3	1.260.000	90.000	90.000
4	1.330.000	95.000	95.000
5	1.470.000	105.000	105.000
6	1.680.000	120.000	120.000
7	2.030.000	145.000	145.000

Conversión al euro:

Nivel	Salario bruto (año) — Euros	Salario base (mes) — Euros	Pagas extras — Euros
1	6.563,05	468,79	468,79
2	6.731,34	480,81	480,81
3	7.572,75	540,91	540,91
4	7.993,46	570,96	570,96
5	8.834,88	631,06	631,06
6	10.097,00	721,21	721,21
7	12.200,55	871,47	871,47

7446

RESOLUCIÓN de 22 de marzo de 2002, del Instituto de la Juventud, por la que se convoca la concesión de subvenciones sometidas al Régimen General de Subvenciones del Área de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de sus organismos adscritos, en el Área del Instituto de la Juventud, correspondientes al año 2002.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 2 de la Orden TAS/592/2002, de 8 de marzo («Boletín Oficial del Estado» número 66, del 18), por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones del Área de Asuntos Sociales