

- b) Diseño y desarrollo curricular en la formación de técnicos deportivos.
- c) Formación continuada para deportistas de alto nivel y acceso al mercado laboral.
- d) Reproducción de aparatos gimnásticos del siglo XIX.

2.3 Se excluyen explícitamente de esta convocatoria aquellas solicitudes:

- a) Que no recojan los temas prioritarios citados en el punto anterior.
- b) Las que incluyan la dotación de equipamiento (ordenadores, mobiliario, maquinaria, etc.).
- c) Que el responsable o grupo de trabajo o de investigación no reúna las condiciones de titulación mínimas que garantice la formación y experiencia necesaria para la realización del proyecto.
- e) Que incluyan retribuciones a personal vinculado contractualmente a la entidad solicitante ya sea fijo o temporal.

III.3 Documentación requerida para la formalización de solicitudes

Se presentarán en volúmenes independientes y encuadrados los documentos siguientes:

- a) Volumen 1: El impreso normalizado, donde se incluyen: Los datos de identificación de la entidad solicitante y del responsable o grupo de trabajo, la dedicación al mismo, la memoria del proyecto incluyendo el cronograma y el presupuesto de gastos e ingresos.
- b) Volumen 2: El currículum vitae, en impreso normalizado del responsable del grupo de trabajo o investigación y de los demás miembros que participan en el proyecto.

III.4 Cuantía y naturaleza de las ayudas

4.1 La cuantía máxima de la subvención a los proyectos no superará los 1.500.000 pesetas. Podrá superarse dicha cuantía cuando, a criterio de la Comisión de selección, la envergadura de los proyectos, su elevado interés y proyección a nivel estatal lo haga merecedor de una consideración especial.

4.2 Como compensación a los gastos indirectos producidos por la realización del proyecto, la entidad adjudicataria recibirá una subvención adicional por el 10 por 100 de la cuantía total concedida. El presupuesto de esta subvención adicional no deberá incluirse, por tanto, ni directa ni indirectamente en el presupuesto solicitado.

III.5 Participación en los proyectos

5.1 Salvo casos excepcionales y debidamente justificados, todos los componentes del grupo de trabajo o investigación deberán estar vinculados estatutariamente a la entidad solicitante.

5.2 El responsable del proyecto deberá destinar un mínimo de dieciséis horas semanales de dedicación al proyecto para asegurar sus resultados. Todo ello sin perjuicio de las normas vigentes sobre la jornada laboral de los miembros del equipo o grupo y sus incompatibilidades.

Madrid, 4 de diciembre de 1995.—P. D. (Orden de 28 de junio de 1993), el Director general de Deportes, Alfonso Arroyo Lorenzo.

MINISTERIO

DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

1057 RESOLUCION de 19 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «ICICT, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «ICICT, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9008832), que fue suscrito con fecha 27 de noviembre de 1995, de una parte por

los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 19 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA «ICICT, SOCIEDAD ANONIMA»

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, los Directores y aquellas personas con las que exista un acuerdo escrito de no afectación.

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 ocho meses y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de mayo de 1995 y concluirá el 31 de diciembre de 1996, prorrogándose anualmente por tácita 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, 18, 20 y 21 se revisarán el primer trimestre de cada año. Los acuerdos adoptados tendrán vigencia a partir del 1 de enero del mismo año, con efecto retroactivo.

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 partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si considerados

aquellos en su totalidad superan el nivel total del Convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 5. Normas supletorias.

1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio serán de aplicación la Ley 11/1994 y el 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.

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 precisarán los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparencia 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 Antes de iniciar 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, cualquiera que sea la forma contractual pactada, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados ni de dos para los demás trabajadores.

2.2 Durante este período tanto el trabajador como «ICICT, Sociedad Anónima» podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

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 temporal 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 el sueldo, todo el personal de la empresa deberá realizar las funciones que se le encarguen, aunque el contenido de dichas funciones se corresponda a otras categorías distintas dentro del grupo profesional, y con sujeción a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 39, 40 y 41.

Artículo 12. Dietas y kilometraje.

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo, se establece que todo trabajador deberá efectuar los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden en vehículo automovilístico que aportará el trabajador, y deberá estar habilitado legalmente para su conducción.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.), serán por cuenta del trabajador a quien «ICICT, Sociedad Anónima» abonará los gastos de locomoción que a continuación se expresan.

Cuando un trabajador utilice un vehículo perteneciente a la empresa y cometa una infracción, el pago de la correspondiente multa correrá a cuenta del trabajador.

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 por cuenta de la empresa a lo largo de un año:

De 1 a 3.000 kilómetros:	37 pesetas/kilómetro.
De 3.001 a 9.000 kilómetros:	35 pesetas/kilómetro.
De 9.001 a 15.000 kilómetros:	33 pesetas/kilómetro.
De 15.001 a 21.000 kilómetros:	29 pesetas/kilómetro.
De 21.001 a 27.000 kilómetros:	24 pesetas/kilómetro.
De 27.001 a	kilómetros: 18 pesetas/kilómetro.

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 4.000 pesetas en concepto de dieta/día (en el caso de estancias de mayor duración, se acordaran condiciones específicas entre la Dirección y el trabajador).

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aún cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 1.325 pesetas en concepto de dieta por comida o cena.

3. **Gastos adicionales:** 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 dis-

ponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros y perjudicar así a la empresa.

Esto tendrá validez también después de la terminación del contrato laboral con «ICICT, Sociedad Anónima». El trabajador que no cumpla con lo expuesto en este artículo, perderá su derecho a una posible indemnización.

Artículo 14. Dimisión del trabajador.

En caso de rescisión del contrato de trabajo por parte del trabajador, éste deberá comunicarlo por escrito a la Dirección, por lo menos quince días laborables antes de causar baja en la empresa. Esta norma es de aplicación para todo el personal.

El incumplimiento de este preaviso dará lugar a una indemnización por daños y perjuicios consistente en un día de salario por cada día de preaviso incumplido. Dicha indemnización se detraerá de la cuantía que perciba el trabajador en concepto de liquidación de saldo y finiquito.

CAPITULO 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. Titulado grado medio con conocimientos técnicos especiales (experto).
2	02	Titulado grado medio. Adjunto Dirección Administración.
3	03	Jefe primera administrativo. Programador Informática. FP-II o Maestro Industrial con mucha experiencia. Técnico no titulado con mucha experiencia. Director de proyecto de grandes pedidos. Secretaría Dirección General.
4	04	Jefe segunda administrativo. Jefe administrativo, Departamento. Programador máquinas auxiliares. Encargado Responsable de Personal. Secretaría Departamento. FP-II o Maestro Industrial con experiencia. Técnico no titulado con experiencia. END con experiencia NIII. Técnico comercial con mucha experiencia.
5	05	Oficial primera administrativo: Facturación, clientes, contabilidad, compras, personal, secretarías. FP-II o Maestro Industrial con poca experiencia. END con experiencia NII u operadores con licencia. Técnico Comercial con experiencia.
6	05	Oficial segunda administrativo: Facturación, clientes, contabilidad, compras, personal, secretarías, telefonista-recepcionista. FP-II sin experiencia. END con experiencia NI. Técnico Comercial.
7	07	Auxiliares administrativos con poca experiencia. Telefonista recepcionista.
7	08	Técnico (FP-I) con experiencia.
8	07	Auxiliares administrativos sin experiencia. Técnico (FP-I) sin experiencia.
8	09	Ayudantes sin experiencia.
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 al nivel 8 en el plazo de un año.
- El nivel 8 pasará al nivel 7 en el plazo de dos años.
- El nivel 7 pasará al nivel 6 en el plazo de tres años.
- El nivel 6 pasará al nivel 5 en el plazo de cinco años.
- El nivel 5 pasará al nivel 4 en el plazo de ocho años.
- El nivel 4 pasará al nivel 3 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 Pesetas	Anual Pesetas	Plus convenio Pesetas	Total Pesetas
1	180.000	2.520.000	240.000	2.760.000
2	150.000	2.100.000	240.000	2.340.000
3	138.000	1.932.000	240.000	2.172.000
4	129.000	1.806.000	240.000	2.046.000
5	108.000	1.512.000	240.000	1.752.000
6	90.000	1.260.000	240.000	1.500.000
7	87.000	1.218.000	240.000	1.458.000
8	82.500	1.155.000	240.000	1.395.000
9	75.000	1.050.000	240.000	1.290.000

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 Legislativo 1/1995, de 24 de marzo de 1995, su retribución podrá ser inferior al salario establecido en el presente Convenio, durante el período de prueba.

Artículo 19. Distribución del salario anual y pagas 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 y en concepto de pagas extraordinarias, la sexta parte de su salario base anual.

Artículo 20. Antigüedad.

El concepto salarial «antigüedad» quedará fijo en el importe alcanzado el día 31 de diciembre de 1994. En el recibo de salarios dicho importe figurará bajo la rúbrica «antigüedad consolidada».

Todos los nuevos trienios que se cumplan a partir del 1 de enero de 1995 se pagarán a razón del importe bruto siguiente:

Nivel	Mensual Pesetas	Anual Pesetas
1	8.500	102.000
2	7.000	84.000
3	6.500	78.000
4	6.000	72.000
5	5.200	62.400
6	4.500	54.000
7	4.300	51.600
8	4.000	48.000
9	3.750	45.000

Estos importes anuales expresados serán pagados por doceavas partes en cada recibo de salarios mensual.

Los efectos económicos de los nuevos trienios se producirán a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se produce el cumplimiento del trienio. Los nuevos trienios figurarán en el recibo de salarios bajo la rúbrica: «Antigüedad».

Se podrán devengar 10 trienios en total. Superados los treinta años de antigüedad reconocida no se devengarán trienios adicionales. Es decir que el máximo posible de alcanzar es de 10 trienios.

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 1995, se establece un plus de convenio de 240.000 pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por trabajo nocturno el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana. El plus de nocturnidad consistirá en un 25 por 100 de los salarios bases fijados en la tabla salarial del presente Convenio por cada hora realizada, 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 seis horas cuarenta y cinco minutos 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, pudiendo ser la distribución de su jornada irregular, al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

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 50 por 100 de la hora normal. Las efectuadas en días no laborables, festivos según el calendario de fiestas oficiales y domingos, se compensarán con un incremento del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad empresarial de «ICICT, Sociedad Anónima», las horas extraordinarias llevadas a cabo en los siguientes supuestos, serán consideradas estructurales:

1. Las realizadas por motivos de accidentes, siniestros, salvamentos, reparaciones urgentes o catástrofes.
2. Las que prolonguen la jornada en función de la terminación de trabajos ya comenzados y que no admitan demora o que no quepa la posibilidad de interrumpirlos.
3. Las que obedezcan a períodos punta de la producción y ausencias imprevistas.
4. Las que son exigidas por nuestros clientes obedeciendo a razones de producción.

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 entra 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.

Si debido a razones urgentes de trabajo o de tipo personal no se han podido disfrutar las vacaciones dentro del año natural al cual corresponden, habrán de tomarse dentro de los dos meses siguientes.

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 que amenace la vida de la esposa, el esposo o hijos a su cargo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite realizar un viaje de cierta distancia al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un o dos días 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 veinte por ciento 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 Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo.

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, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir 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. Por norma, los trabajadores concertarán sus visitas médicas fuera del horario de trabajo.

No obstante, en caso de una consulta médica con especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el del trabajo, y cuando dicha consulta esté prescrita por el facultativo de medicina general, el trabajador podrá disponer del permiso necesario, mediante previa presentación a la empresa del volante justificativo de la referida consulta médica.

En los demás casos podrá disponer de hasta un límite de quince horas al año con presentación del justificante de la visita.

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 temporal y maternidad.

En caso de incapacidad temporal y maternidad, el trabajador afectado podrá percibir, desde el primer día, 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.

La negativa del trabajador a dichos reconocimientos o informe contradictorio de los servicios médicos requeridos por «ICICT, Sociedad Anónima», determinará la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Artículo 29. Formación profesional.

1. La empresa dará conocimiento anual 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.

3. El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o, a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En ambos casos, se trata de permisos no retribuidos.

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 Radioactiva 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 radioactivas 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, Sociedad Anónima», 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.

Eventuales incumplimientos de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo pueden ser de distinta gravedad. Este hecho habrá de ser tomado en cuenta por parte de la Dirección en su reacción ante el incumplimiento.

En cualquier caso de incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador, se celebrará primero una entrevista personal con el trabajador, dándole la oportunidad para exponer su caso.

Según la gravedad de la falta se contemplan las siguientes respuestas por parte de la Dirección:

1. Advertencia: Una advertencia será pronunciada en el caso de faltas leves que no atenten contra los principios básicos de la relación laboral.

Ejemplos:

Faltas de puntualidad.

Faltas contra la prohibición de consumo de alcohol.

Faltas leves en el rendimiento de trabajo.

El trabajador será conminado verbalmente a cumplir con las obligaciones inherentes a la relación laboral.

No implica consecuencias legales.

2. Amonestación: La empresa impone una amonestación en caso de producirse por parte del trabajador faltas contra el orden interno de la empresa.

Ejemplos:

Permanencia no autorizada en las dependencias fuera del horario de trabajo.

El dañar intencionalmente bienes de la empresa.

La amonestación cuenta entre las prerrogativas del Comité para expresar su opinión, es decir, el Comité ha de dar su aprobación antes de que se haga efectiva la amonestación, para que ésta pueda ser tomada en consideración en ulteriores discusiones con el trabajador.

La formalización de una amonestación se efectúa de la misma manera que en el caso de la apertura de un expediente disciplinario (ver punto 3).

3. Apertura de un expediente disciplinario: La empresa censura el incumplimiento por parte de un trabajador de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo con la apertura de un expediente disciplinario, sobre todo cuando se trata de faltas tales como:

Incumplimiento del trabajo acordado contractualmente.

Disminución en el rendimiento del trabajador.

Trabajo defectuoso.

La apertura de un expediente disciplinario no cuenta entre las prerrogativas del Comité de Empresa para expresar su opinión.

Un expediente disciplinario se formaliza de la forma siguiente:

Definición o descripción de las circunstancias que dan lugar a la apertura de un expediente disciplinario.

Indicación del comportamiento contrario a las obligaciones contractuales.

Comunicación de la desaprobación del comportamiento.

Se conmina al trabajador para que se comporte de acuerdo con su contrato y de acuerdo con sus obligaciones.

Amenaza de la rescisión de la relación laboral en caso de reincidencia en la misma falta.

Una vez que el expediente haya sido firmado por el Consejero delegado, el trabajador debe ser informado de su contenido. De ser posible el trabajador deberá firmar el expediente para dar fe de su conocimiento de la apertura del expediente disciplinario.

En caso de que éste se negara a ello, el expediente le será leído en voz alta en presencia de su superior inmediato y este último dará fe de forma escrita en el expediente que el trabajador ha tenido conocimiento

del mismo. Una vez formalizados estos trámites, el expediente será incorporado al dossier personal del trabajador.

Reincidencia: En caso de que esta medida no lograra corregir el comportamiento del trabajador, la reincidencia se registrará por escrito y será comunicada enseguida al Consejero delegado.

El Consejero delegado decidirá conjuntamente con el superior disciplinario del trabajador sobre las medidas a adoptar.

CAPITULO IX

Disposición derogatoria

El presente Convenio Colectivo deroga expresamente todas y cada una de la cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo de «ICICT, Sociedad Anónima» publicado en el «Boletín Oficial del Estado», número 172, de 20 de julio de 1994.

1058 RESOLUCION de 19 de diciembre de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004302), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 19 de diciembre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «RADIO ZARAGOZA, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

Las normas de aplicación del presente Convenio Colectivo serán referidas a todos los centros de trabajo de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», constituidos y que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Regula las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la empresa, de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos, mediante contrato de trabajo, cualquiera que fuese su cometido.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de Consejero o miembros de los órganos de administración de la citada sociedad, y siempre que su actividad en la empresa sólo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.

b) Los altos cargos, mientras perciban complementos salariales vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

c) Los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.

d) Los colaboradores y corresponsales literarios, científicos, docentes, musicales, de información general o deportiva y de las artes que realicen su actividad mediante contrato de naturaleza civil formalizado con la empresa o que aquella se limite a intervenciones puntuales o esporádicas, con independencia de que mantengan una relación profesional continuada en la empresa.

e) Los agentes comerciales o publicitarios libres que se registrarán por las condiciones que determinen sus contratos individuales.

El personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en el Convenio quedan definidas y que con carácter temporal o sólo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo, no queda excluido de la aplicación de este Convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, a partir del 1 de enero de 1995. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos si no es denunciado por cualquiera de las partes, con dos meses de antelación a su caducidad.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de que en cualquier procedimiento judicial o de otra naturaleza se dejase sin efecto alguna de las cláusulas, será considerado automáticamente denunciado.

La Comisión Paritaria que preceptúa el apartado d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores está formada por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores.

Artículo 5. *Disposiciones generales.*

La política de personal de «Radio Zaragoza, Sociedad Anónima», se inspira en la promoción profesional de todos sus empleados, de acuerdo con sus facultades y conocimientos, y en el perfeccionamiento de los servicios para una adecuada adaptación a las características de la empresa y evolución del medio.

Las clasificaciones funcionales del personal y definiciones de categorías, dentro del mismo grupo profesional, consignadas en este Convenio son meramente enunciativas; así como los distintos cometidos asignados a cada categoría o grupo profesional que lo califique.

Siempre que un trabajador estime que el grupo o especialidad en que ha sido encuadrado, la categoría que tiene asignada o su situación según la permanencia no corresponda a la función que efectivamente realiza, podrá reclamar a la jurisdicción competente, de acuerdo con las normas generales sobre clasificación profesional.

Artículo 6. *Clasificación según la función.*

Nivel de clasificación profesional. El personal se clasifica y distribuye teniendo en cuenta las funciones que realiza, en los siguientes grupos:

I. Técnica:

Ingeniero superior de Telecomunicaciones.

Encargado técnico superior.

Encargado de Servicios Técnicos.

II. Programación:

Jefe de Programación.

Redactor Jefe.

Redactor superior.

Redactor.

III. Emisiones y realización:

Jefe de Estudios.

Jefe de Emisiones.

Realizador.

Encargado de Continuidad.

Encargado de Archivos Sonoros.

Técnico de Control y Sonido.

Locutor superior.

Locutor de primera.

Locutor.

IV. Administración:

Jefe de Personal y Administración.

Jefe Administrativo de primera.

Jefe Administrativo de segunda.

Oficial Administrativo de primera.