

9524

**RESOLUCION de 2 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa SECOINSA («Sociedad Española de Comunicaciones e Informática, S. A.»).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa SECOINSA («Sociedad Española de Comunicaciones e Informática, S. A.»), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 30 de marzo de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, el día 26 de marzo de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 2 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SECOINSA

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—El presente Convenio Colectivo tiene como objeto único el regular las materias de índole económica, laboral, sindical y cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y relaciones de trabajo entre la Empresa SECOINSA y sus trabajadores, y que expresamente se indiquen en este Convenio.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta a todas las actividades que se realicen en los distintos Centros de trabajo, presentes o futuros de la Empresa SECOINSA.

Art. 3.º *Determinación de las partes concertantes.*—Las partes que suscriben el presente Convenio, son y están representadas por:

Por la Dirección:

Rafael de Corral Gargallo  
José Estrada Fernández.  
José Hernández Mirete.  
Alonso Viñarás de Miguel.

Por los trabajadores:

Julián Arranz Gutiérrez.  
José Becerril García.  
Félix Bengoa Bastida.  
Manuel Cobos López.  
José Martín García Hernández.  
Juan Labrador Santantón.  
Juan Manuel Martín Pérez.  
Tomás Ortiz Pérez.  
Gregorio Quintanilla Collantes.  
Carlos Rodríguez Peñas.  
Juan Antonio Ruiz Oña.  
Jesús María Sainz Pérez.

Ambas partes se reconocen pleno derecho y total capacidad para otorgar este Convenio, y se obligan ambas al cumplimiento del mismo.

Art. 4.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a los Centros de trabajo de SECOINSA actualmente existentes, y a todos los Centros que se puedan crear, dentro del Estado español.

Art. 5.º *Ambito personal.*

5.1. Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de la Empresa y cualquiera que sea su categoría profesional o contrato de trabajo, excepto aquellos que se indican en el punto siguiente (5.2).

Asimismo quedarán incluidos los trabajadores que causen alta en la plantilla de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio y no se encuentren incluidos en el punto siguiente (5.2).

5.2. Las disposiciones del presente Convenio no serán aplicables en sus aspectos económicos, a los puestos de Consejero Delegado y Directores de División.

Art. 6.º *Ambito temporal.*

6.1. El período de vigencia del presente Convenio, a todos los efectos, será de 1 de enero de 1981 a 31 de diciembre de 1981.

6.2. Este Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 1981, independientemente de cual sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

6.3. La fecha de inicio de negociación del próximo Convenio será el 1 de marzo de 1982, con efecto retroactivo al 1 de enero de 1982.

6.4. El Centro operativo de Málaga y el resto de los Centros de la Compañía negociarán sus respectivos Convenios a partir del 1 de enero de 1982 por separado con la Dirección de la Empresa, excepto que previamente se pongan de acuerdo mutuo en negociar conjuntamente con la Dirección.

Art. 7.º *Denuncia del Convenio.*

7.1. La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio por cualquiera de las partes, deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

7.2. Si denunciado el Convenio las negociaciones de la Comisión Negociadora se prorrogan por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas transitorias que estimen oportunas para el período que medie entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Art. 8.º *Compensación y absorción.*—Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Art. 9.º *Legislación aplicable.* En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970 y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

Art. 10. *Comisión Paritaria.*

10.1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por cinco representantes legales de los trabajadores y cinco representantes de la Dirección de la Empresa. Los miembros de la Comisión Paritaria son:

Por la Dirección:

Rafael de Corral Gargallo.  
José Estrada Fernández.  
José Hernández Mirete.  
Francisco Javier Ruiz Anchía.  
Alonso Viñarás de Miguel.

Por los trabajadores:

Julián Arranz Gutiérrez.  
Félix Bengoa Bastida.  
José Martín García Hernández.  
Juan Labrador Santantón.  
Juan Antonio Ruiz Oña.

10.2. La convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

Art. 11. *Convocatorias internas.*

11.1. Los puestos de nueva creación o que hayan quedado vacantes no amortizados, siempre que sean contratos indefinidos, deberán ser cubiertos por convocatoria interna publicada en los tabloneros de anuncios, durante un período mínimo de una semana, para que los trabajadores interesados puedan presentar solicitud escrita a dichos puestos.

11.2. Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o confianza serán de libre designación por la Empresa.

11.3. Cuando la Dirección por necesidades de servicio, cubra con contrato indefinido, vacantes o puestos de nueva creación, que no impliquen funciones de mando o confianza, y sin convocatoria interna, comunicará por escrito dicho hecho a los representantes legales de los trabajadores del Centro de trabajo de que se trate.

11.4. El anuncio de convocatoria interna tendrá como mínimo las siguientes especificaciones:

- Número de plazas.
- Funciones principales.
- Titulación exigida.
- Formación, experiencia y conocimientos específicos requeridos.
- Pruebas a realizar: Psicotécnicas, profesionales, etc.
- Período de prueba.
- Antigüedad en el puesto.
- Plazo de presentación de las solicitudes.
- Fecha de realización de las pruebas.

La Empresa se compromete a definir las funciones principales en las convocatorias internas en la forma más coincidente posible con las que realmente precisará el puesto de trabajo de que se trate.

11.5 La Dirección de la Empresa decidirá en cada caso, en función de razones profesionales, si trabajadores con categoría igual a la requerida para el puesto, pueden o no acceder a la convocatoria interna.

11.6. Los candidatos que reúnan las condiciones exigidas a juicio de la Dirección, serán sometidos a las pruebas correspondientes, informando la Dirección del Centro a cada uno de ellos de la decisión final.

11.7. En el Centro operativo de Málaga se admitirá un representante del Comité de Empresa como observador, con voz pero sin voto, durante las pruebas a realizar indicadas en la convocatoria interna. En el resto de los Centros de trabajo, antes de notificar la resolución de la convocatoria interna, la Dirección informará y escuchará a los representantes legales de los Centros de trabajo, de las personas que concurran a la convocatoria cuando se pueda, en su defecto, a un representante legal de avenida de Brasil.

11.8. Todo trabajador que haya participado en los exámenes fijados en una convocatoria interna y no haya sido seleccionado para cubrir la plaza convocada, tendrá derecho a reclamar por escrito ante la Dirección del Centro, bien a través de la línea jerárquica o del Comité de Empresa o de uno de sus representantes legales, en un plazo máximo de tres días laborables después de haber tenido conocimiento del resultado. La Dirección, estudiada la reclamación, decidirá lo que proceda y comunicará al interesado y al Delegado o Comité del Centro de trabajo la decisión tomada.

#### Art. 12. Perfeccionamiento profesional.

12.1. La Empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación entre todos sus trabajadores, no sólo en aquellas materias que utilicen directamente durante el desarrollo de sus tareas habituales, sino asimismo en aquellas materias o técnicas que puedan suponerles una formación adicional y les permitan mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo.

Por ello, la Empresa fomentará los cursillos internos de formación preferiblemente llevados a cabo con personal de la propia Empresa, procurando que durante el desarrollo de estos cursillos ninguno de los trabajadores tenga necesidad de abandonarlos por causa de su trabajo. No obstante, si por necesidades ineludibles de su trabajo, un trabajador se ve obligado a abandonar un cursillo, ello no supondrá ningún derecho a reclamación por parte del trabajador.

12.2. En cualquier caso y como mínimo, la Empresa estará obligada a conceder a todo trabajador una vez cada cuatro años la asistencia a un curso de formación profesional especificada en los Centros oficiales disfrutando en efecto de los beneficios siguientes:

— Una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las horas dedicadas a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

— Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Estos beneficios no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que viniese percibiendo.

12.3. En el caso de trabajadores que ocupen puestos de trabajo a extinguir, al menos desde seis meses antes de dicho hecho, tendrán facilidades de la Dirección de la Empresa en cuanto a dedicación de horas de trabajo para formación, asistencia a cursos programados por la Empresa en otras áreas, todo ello en un máximo de cien horas con el fin de tratar de que en este periodo de tiempo alcancen la capacitación que les permita optar a las distintas convocatorias que la Empresa pueda anunciar de puestos de trabajo vacantes, de exigencia similar.

12.4. La Dirección de la Empresa conocerá las necesidades de formación para el año siguiente a través de la vía jerárquica, y una vez realizado dicho plan, informará a los representantes legales de los trabajadores de cada Centro de aquellos aspectos del plan que afecten a su Centro de trabajo.

Art. 13. *Movilidad geográfica.*—Los trabajadores realizarán sus desplazamientos y traslados, siempre dentro de las normas y derechos que les confiere la legislación en vigor en cada momento, y con arreglo a las siguientes condiciones:

#### 13.1. Desplazamiento temporal.

13.1.1. La Dirección de la Compañía por razones técnicas, organizativas o de producción, podrá desplazar temporalmente a cualquier empleado, tanto de forma continua como discontinua, a poblaciones distintas de su residencia habitual.

13.1.2. Los desplazamientos temporales con duración inferior a un mes, serán notificados al interesado con la mayor antelación posible, y los de duración igual o superior a un mes, serán notificados al interesado, con un mínimo de ocho días naturales de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la localidad del mismo.

13.1.3. El personal desplazado temporalmente a población distinta de su residencia habitual, tendrá derecho, además de los salarios, al abono de los gastos de viaje, a la compensación por gastos de manutención y hospedaje, y a viajar a su lugar de residencia los fines de semana si es en la península, Baleares, Ceuta y Melilla, y sin percibir dietas esos días.

En el caso de que el desplazamiento se haya realizado al archipiélago canario, los trabajadores tendrán derecho a viajar a su lugar de residencia un fin de semana después de cada dos semanas de desplazamiento.

13.1.4. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho por cada tres meses, a disponer de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, excluidos en éstos los días de viaje, siendo abonado por la Empresa el importe del desplazamiento.

13.1.5. Alternativamente el trabajador tendrá derecho a optar a una cantidad compensatoria del derecho anterior, establecida según la expresión siguiente:

$$m \cdot (1 + n)$$

donde «n» es el número de trimestres completados y «m» una cantidad, para 1981, de 8.000 (ocho mil) pesetas si es en la península, Ceuta, Melilla y Baleares, y 16.000 (dieciséis mil) pesetas si es en el archipiélago canario.

13.1.6. Si el desplazamiento temporal es igual o superior a un mes, alternativamente el trabajador tendrá derecho a optar por una cantidad diaria en lugar de la compensación por gastos de manutención, hospedaje, viajes, excepto los de inicio y final del desplazamiento y estancias legales en su domicilio, salvo lo recogido en el artículo 13.1.4. Esta cantidad no será inferior a 3.000 (tres mil) pesetas por día natural para 1981.

13.1.7. En el caso de viajes al extranjero, la Empresa anticipará al trabajador, por concepto de gastos, una cantidad equivalente a las dietas o gastos a justificar, establecidas en ese momento y para ese país y por el tiempo que se prevea durará el viaje. Si éste fuera superior a un mes, se le anticipará la cantidad para el primer mes, y la Empresa se comprometerá a hacer llegar a su punto de residencia la cantidad equivalente para el siguiente mes o fracción, en su caso, antes de que finalice el mes y así sucesivamente.

13.2. *Traslados.*—Es el que implique cambio de residencia a distinta localidad por un periodo de tiempo superior a doce meses.

13.2.1. Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambio de residencia a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el improrrogable plazo de treinta días.

13.2.2. En los casos de traslado obligatorio, la Empresa abonará al empleado los gastos de viaje correspondientes al traslado del empleado, cónyuge, hijos o familiares dependientes del mismo, y el coste del traslado de sus enseres domésticos, así como los recibos de alta del agua, luz y teléfono (este último si lo tuviese en su anterior domicilio), previa presentación y aprobación del presupuesto correspondiente.

13.2.3. Todo traslado con carácter forzoso, antes de efectuarse, será expuesto en el tablón de anuncios del Centro de que se trate y comunicado al Comité de Empresa de dicho Centro, o a los representantes legales de los trabajadores del mismo.

13.2.4. Cuando un trabajador solicite voluntariamente el traslado a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia, no tendrá derecho a que le sean abonados ninguno de los gastos que origine el mismo y que se señalan en el punto anterior (13.2.2.).

13.2.5. El plazo de incorporación, en el caso de traslado forzoso, será pactado entre la Empresa y el trabajador y no será inferior a cuarenta y cinco días, salvo acuerdo de las partes.

#### Art. 14. Dietas.

14.1. Las dietas para el periodo de vigencia establecido en el presente Convenio y para este concepto, serán de mil setecientas cincuenta (1.750) pesetas brutas por día completo y comprenden las comidas, incluido el desayuno, y en caso de haber pernoctado fuera del domicilio formarán parte de esta dieta los transportes locales al y del lugar donde se desarrolle el trabajo.

14.2. En estos desplazamientos en los que se pernocte, si duran más de una semana sin desplazamiento al domicilio habitual, se podrán contratar los servicios de lavandería.

14.3. En caso de los desplazamientos en los que no se pernocte, se funcionará con el régimen de gastos pagados.

14.4. El hotel será reservado y pagado por la Empresa.

14.5. En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente el haber sobrepasado la cantidad estipulada, se abonarán los gastos correspondientes.

#### Art. 15. Jornada laboral.

15.1. La jornada laboral en el Centro operativo de Málaga será para 1981, de mil novecientos nueve y media horas de presencia.

15.2. En el resto de los Centros de trabajo, la jornada laboral de mil ochocientas noventa y seis coma cinco horas de presencia en 1981.

15.3. La concreción del calendario laboral se realizará y coordinará en las Direcciones y Jefaturas Regionales para los Centros afectados por ellas, en base a las peculiaridades de cada Centro, con arreglo a las dos fiestas que establezca cada Ayuntamiento y considerando o no su pertenencia a un ente autonómico.

15.4. En el Centro operativo de Málaga su jornada y horario diario será el establecido en el calendario correspondiente y será pactado entre la Dirección y el Comité de Empresa de dicho Centro.

15.5. Para el resto de los Centros de trabajo, cumpliendo los calendarios establecidos para cada Centro, el horario de trabajo diario, de lunes a viernes, será el siguiente:

15.5.1. Jornada partida: La duración será del 1 de enero al 14 de junio y del 14 de septiembre al 31 de diciembre, y los horarios siguientes, de acuerdo con las necesidades del servicio, debiendo elegir cada trabajador trimestralmente el horario de interrupción y seguirlo de forma permanente y diaria durante todo el trimestre:

— De siete cuarenta y cinco a trece treinta horas y de quince treinta a dieciocho treinta horas o  
— De siete cuarenta y cinco a trece treinta horas y de catorce treinta a diecisiete treinta horas.

15.5.2. Jornada intensiva: La duración será de 15 de junio a 13 de septiembre y su horario diario de trabajo será de siete treinta a quince horas, con quince minutos de descanso para el desayuno.

15.6. Cada trabajador debe asistir al trabajo durante doscientos veintitrés días en 1981.

**Art. 16. Horas extraordinarias y servicios extraordinarios y especiales.**

16.1. Durante la vigencia del presente Convenio no se harán horas extraordinarias salvo en situaciones especiales en que se considere justificable el hacerlo.

16.2. En razón a la naturaleza de nuestra actividad laboral de Empresa de Servicios, se reconoce por ambas partes la necesidad de realizar servicios extraordinarios durante los puentes y Semana Santa en el área de mantenimiento.

Los trabajadores de mantenimiento adquieren la obligación de dar servicio en el período de jornada intensiva hasta las cinco de la tarde a aquellos clientes que se acuerden en los distintos Centros de trabajo, entre los representantes legales de los trabajadores y su Jefe respectivo.

16.3. La forma de retribución de estos servicios será la siguiente:

16.3.1. El 50 por 100 de las horas realizadas por el concepto indicado en el punto anterior (16.2) se abonarán como horas extraordinarias, conforme a lo que en cada momento fije la Ley.

16.3.2. El 50 por 100 restante se compensará en tiempo libre multiplicando el 50 por 100 de las horas realizadas por 1.5. Este tiempo libre podrá ser acumulativo.

16.4. Se definen como servicios especiales aquellos servicios que suponen una actividad a realizar, además y fuera de la jornada oficial, por un grupo de trabajadores y para un proyecto determinado, autorizado por escrito como especial por la Dirección de la Empresa. Se consideran a estos efectos y en los términos de horarios antes citados, las ferias, exposiciones, elecciones y presentaciones públicas.

16.5. Los servicios especiales indicados en el punto anterior (16.4), se retribuirán conforme a lo indicado en el punto 16.3.

16.6. La acumulación de horas podrá realizarse en cualquier fecha del año, excepto en la segunda quincena de diciembre, siempre que se comunique con quince días de antelación y queden garantizados los servicios mínimos del Centro.

16.7. Las horas extras en el Centro operativo de Málaga se harán con acuerdo mutuo entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección. En el resto de Centros se informará mensualmente de las horas extraordinarias realizadas a los Comités de Empresa o Delegados del personal.

**Art. 17. Vacaciones.**

17.1. Los días de vacaciones para el personal d. SECOINSA, serán de treinta días naturales, correspondientes a cuatro semanas y dos días.

17.2. En el Centro operativo de Málaga, serán concretados en cuanto a su distribución en función del calendario laboral que se establezca.

17.3. En el resto de los Centros de trabajo, se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto, y las cuatro semanas de vacaciones no podrán partirse sin la conformidad del interesado.

17.4. Los dos días restantes serán peculiares de cada Centro de trabajo y fijados previamente en el calendario laboral.

17.5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre por semanas enteras, y a efectos de cómputo de las mismas se contabilizarán como vacaciones el primer día laborable y el último día natural, sea festivo o no, inmediatamente anterior al día de incorporación efectiva al puesto de trabajo, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

17.6. La concreción de las vacaciones al margen del período oficial de las mismas estará en función de las necesidades del servicio, sujetándose a lo establecido en la legislación en vigor.

17.7. La solicitud de vacaciones se realizará siempre por escrito con dos meses de anticipación a la fecha de inicio del disfrute, contestando la Dirección en un plazo no superior a quince días.

17.8. En ningún caso se sobrepasará el cómputo total de horas de presencia establecidos en el presente Convenio.

**Art. 18. Permisos retribuidos.**

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

18.1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

18.2. Durante tres días naturales (días seguidos a partir del hecho, excepto en los casos en que según la ordenanza, como en el alumbramiento corresponda necesariamente que dos días deben ser laborables), en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, pudiendo ampliarse hasta dos días naturales más y continuados cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

18.3. Por un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.

18.4. Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al Jefe respectivo el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta un límite de dieciséis horas laborables al año.

18.5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional un período determinado, se estará a lo que dispongan en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

18.6. Por el tiempo máximo de diez días al año para los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, con objeto de concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.

18.7. Las trabajadoras tendrán derecho, en caso de gestación, al menos a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período postnatal será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

18.8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán 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.

18.9. 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 aquella.

18.10. Por un día en caso de traslado de su domicilio habitual.

18.11. En todo lo expuesto anteriormente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 19. Permisos no retribuidos.**

19.1. Serán permisos no retribuidos aquellos que la Empresa discrecionalmente concede, si lo estima conveniente, y siempre que no ocasione trastornos al buen funcionamiento del servicio, debiendo descontarse el tiempo pedido según se acuerde en el momento de conceder el permiso.

19.2. Toda ausencia temporal al trabajo deberá tener autorización por escrito.

**Art. 20. Incrementos salariales.**

Las retribuciones brutas fijas teóricas anualizadas, esto es, sin plusones ni antigüedad, ni ayuda familiar, tendrán un incremento para 1981 del 11 por 100 (once por ciento).

**Art. 21. Estructura salarial y tablas salariales.**

Cada Director de División presentará a cinco representantes legales de los trabajadores de su División un proyecto de estructura salarial y tablas salariales de su división. El plazo de presentación para todas las Divisiones será hasta el 1 de octubre de 1981.

Una vez acabado el proceso anteriormente descrito, el proyecto será presentado a la Comisión Negociadora de este Convenio para su posterior comentario antes del 1 de enero de 1982.

**Art. 22. Pluses Centro operativo de Málaga.**

En el Centro operativo de Málaga se percibirán los siguientes pluses

22.1. Plus de puntualidad: Se abonará un plus de puntualidad mensual, según las normas en vigor, por un importe de ochocientas veintiocho (828) pesetas brutas.

22.2. Plus de asistencia: Se abonará un plus de asistencia diario, según las normas en vigor, por un importe de ciento veintiséis (126) pesetas brutas.

22.3. Plus de transporte: Se abonará un plus de transporte diario, según las normas en vigor, por un importe de cien (100) pesetas brutas.

**Art. 23. Indemnización por ayuda a comedor.**

23.1. Todos los trabajadores de SECOINSA, excepto los del Centro operativo de Málaga, percibirán durante los días trabajados una indemnización en concepto de ayuda a comedor, por día laborable, de cien (100) pesetas brutas.

23.2. Esta indemnización por ayuda a comedor no se percibirá en aquellos días trabajados que se presenten facturas de comida por un importe superior a seiscientas (600) pesetas.

**Art. 24. Antigüedad.**—Consistirá en cuatrienios a contar desde el mes en que se cumplan los mismos, hasta un límite de seis cuatrienios, en la cantidad de mil trescientas (1.300) pesetas brutas por paga.

**Art. 25. Absentismo.**

25.1. En lo que respecta a los trabajadores del Centro operativo de Málaga, la Empresa abonará en el mes siguiente de que se trate el ciento por ciento (100 por 100) de su retribución neta, excepto pluses, en el caso de baja reconocida por la Seguridad Social por enfermedad o accidente, cuando el índice global de absentismo de dicho Centro no supere el seis por ciento (6 por 100). No intervendrán como factores en la contabilización de este índice del 6 por 100 de absentismo las ausencias al trabajo motivadas por los permisos legales por estudios, el uso de las horas sindicales por los representantes legales de los trabajadores, ni las bajas reconocidas por la Seguridad Social en caso de maternidad y hospitalización, se considerará como absentismo, a efectos del cálculo de este índice, toda ausencia al trabajo por cualquier otra causa o motivo.

25.2. En el resto de los Centros se percibirá en caso de baja por enfermedad o accidente reconocida por la Seguridad Social, el ciento por ciento (100 por 100) de la retribución neta que corresponda a dicho período de baja.

25.3. La justificación de la enfermedad se realizará mediante volante firmado por el Médico de la Seguridad Social, y a partir del cuarto día mediante el parte oficial de baja.

**Art. 26. Pagas extraordinarias.**

El sueldo real e dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar una a finales de junio y otra con ocasión de las fiestas de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

**Art. 27. Garantía del puesto de trabajo.**—La Empresa, en principio, no encargará ningún trabajo al exterior siempre que disponga de personal especializado que pueda acometer a la realización del mismo, a no ser que este personal tenga otro trabajo que realizar o bien la Empresa considere que los plazos, calidad o garantía de ejecución exigidos por el trabajo que va a encargar a un tercero no puedan ser cumplidos por su propio personal.

**Art. 28. Derechos sindicales.**—El ejercicio de los derechos sindicales por parte de los representantes legales de los trabajadores, se ajustará en todos sus términos a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 29. Tablón de anuncios.**—La Empresa pondrá a disposición del Comité o Delegados del personal de cada Centro de trabajo y de los Sindicatos legalmente reconocidos y con representación en la Empresa, un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones de interés laboral.

**Art. 30. Reuniones con la Empresa.**

30.1. Periódicamente y con una frecuencia no inferior a dos veces por año, los Directores de División informarán a cinco representantes legales de los trabajadores de su División respectiva, sobre la marcha de la misma.

30.2. En estas reuniones, cuyo lugar será decidido por la Empresa, tratarán todos los problemas que, en cuanto a formación, organigrama, puestos de trabajo, promoción, relaciones con otras divisiones, etc., afecten al personal correspondiente, de acuerdo con un índice de temas que se establecerá por escrito quince días antes de la reunión.

30.3. De estas reuniones se elaborará un acta en la que se resume la problemática planteada.

30.4. Asimismo, una comisión de cinco representantes legales de los trabajadores se reunirá cada cuatro meses con el Director general de la Empresa, con el que pasarán revista a la situación global de la misma (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla, cambios en el organigrama, etc.), pudiendo servir como base para estas reuniones las actas elaboradas en los grupos anteriormente citados.

**Art. 31. Cartilla sanitaria.**

31.1. La Empresa abonará a cualquier trabajador que lo Convenio, cumpliendo lo estipulado para los Servicios Médicos de Empresa y realizará la confección de la cartilla médica sanitaria para los Centros de más de 100 trabajadores.

31.2. Se continuarán realizando las revisiones médicas anuales para todos los trabajadores de SECOINSA en los Centros médicos que ésta designe. Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a cada trabajador y guardados en sus expedientes.

**Art. 32. Servicio Militar.**

32.1. A los trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar les serán aplicados los aumentos que correspondan sobre los salarios que percibían más los correspondientes aumentos que se hayan efectuado a nivel general de la Empresa.

32.2. Durante el tiempo de permanencia en el Servicio Militar, el trabajador tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.

**Art. 33. Cursos de inglés.**

33.1. La Empresa abonará a cualquier trabajador que lo solicite, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de inglés en la Escuela Oficial de Idiomas.

33.2. La Empresa podrá proponer libremente a aquellos trabajadores que lo considere necesario el financiarles hasta el sesenta por ciento (60 por 100) de las clases de inglés u otro idioma de necesario uso profesional que se cursen en Centros oficiales o autorizados al efecto, según criterio de la Dirección, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las cincuenta mil (50.000) pesetas por curso.

**Art. 34. Accidentes de trabajo.**

En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo que disminuyese sus facultades, sin alcanzar la incapacidad total, la Empresa estará obligada a buscarle en la misma un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades.

**Art. 35. Seguros de vida y accidente.**

35.1. Todo trabajador de SECOINSA tendrá derecho a un seguro en caso de fallecimiento por muerte natural o accidente de un millón quinientas mil (1.500.000) pesetas y la misma cantidad en caso de invalidez absoluta por accidente, según las condiciones de la póliza ya concertada entre SECOINSA y MUSINI.

35.2. Aquellos empleados que lo deseen podrán contratar con MUSINI las ampliaciones de la póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicados en la misma póliza, estando SECOINSA obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con MUSINI, siendo por cuenta del empleado dichas ampliaciones.

**Art. 36. Fondo social.**

36.1. La Empresa creará un fondo social de cuatro mil doscientas cincuenta (4.250) pesetas por persona y año para economatos, grupo de empresas y actividades culturales, deportivas, etc., que será administrado en cada Centro por el Comité de Empresa o Delegados del Personal.

36.2. Los Comités o Delegados del Personal confeccionarán un Reglamento que regule la forma de asignación, del cual mandarán copia a la Dirección de Personal de la Compañía, quien si no pusiera objeciones en un plazo de quince días, lo considerará aprobado.

**Art. 37. Varios.**

La Empresa se compromete a no tomar ninguna acción ni directa ni indirectamente con cualquier trabajador, como consecuencia de acciones tomadas en el curso de las negociaciones. Asimismo ambas partes acuerdan retirar cualquier demanda legal interpuesta en el transcurso de estas negociaciones, por motivo de las mismas.

**Art. 38. Firma del Convenio.**

Estando de acuerdo las partes aquí representadas, firman y rubrican este II Convenio Colectivo de Trabajo, entre la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática, S. A.», en todos los Centros de trabajo del territorio español, y sus trabajadores.

**9525**

**RESOLUCION de 3 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Celupal, S. A.»**

Visto el texto de revisión del Convenio Colectivo de la Empresa «Celupal, S. A.», recibido en esta Dirección General el 31 de marzo del presente año, suscrito por la representación de la Empresa y la de los trabajadores el 30 de marzo pasado. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la