NIVEL	FUNCIONES Y SECTORES	CATEGORIAS Profesionales	SUELDOS
Botones	BOTONES TODOS LOS SECTORES	Botones	33.903
1	AUXILIAR	Ofic. de 2ª	79.496
2	AUXILIAR ESP.	Ofic. de 1ª	89.501
3	EMPLEADO	Ofic. de 1ª	97.222
4 a 4 b	EMPLEADO ESP.	Jefe de 3ª	110.925 113.861
5	SUPERVISORES	Jefe de 2ª	116.689
6	JEFATURAS	Jefe de 1ª	126.041
7	2º JEFE CONTADURIA/2º JEFE DE BASE JEFES DE VENTAS BCN/BIO/LCG	Jefe de 1ª	171.390
8	JEFE DE VENTAS	Jefe de 1ª	180.525
9	JEFE ADMINISTRATIVO	Jefe de 1ª	186.289
10	JEFE COMERCIAL	Jefe de 1ª	197.707

NOTAS

1.- Todas las funciones indicadas son meramente enunciativo-descriptivas. La Empresa no esta obligada a tener cubiertas todas las plazas descritas.

2.- Los sueldos se expresan en pesetas mensuales. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán según establecen los artículos respectivos.

3.- Las categorías laborales son las mismas que actualmente se atribuyen a cada empleado, que se mantienen a Título personal, con independencia de la función.

4.- Las funciones a desarrollar por cada empleado son las mismas que actualmente vienen desarrollando, con independencia de la categoría.

24584 *RESOLUCION de 11 de agosto de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Entel, S. A.», y su personal.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Entel, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General con fecha 28 de julio de 1983, suscrito por la representación de la citada Empresa y la de su personal el día 19 de julio de 1983.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores, y en el 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 11 de agosto de 1983.—El Director general, P. D. (Resolución de 20 de abril de 1983), el Subdirector general de Productividad y Seguridad e Higiene en el Trabajo, Francisco Javier Ugarte Ramírez.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Entel, S. A.», y su personal.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "ENTEL, S. A." Y SU PERSONAL

APITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Punto 1.1. Ambito Personal

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de ENTEL, S.A. independientemente del lugar donde realicen la prestación de servicios.

No será de aplicación al personal directivo, en tanto desempeñen tales cargos, las disposiciones contenidas referentes a ingreso, promoción, funciones, responsabilidades y retribuciones.

En el sistema de clasificación e implantación de categorías se arbitrarán las necesarias para que todo el personal directivo sea encuadrado en su respectiva categoría laboral con independencia de la función que como directivos realicen.

Punto 1.2. Ambito temporal

El período de vigencia del presente Convenio será, con carácter general, de tres años a contar desde el día 1 de Enero de 1.983

Anualmente, las partes firmantes, a petición de cualquiera de ellas, negociarán los siguientes temas:

Conceptos económicos incluídos en el presente Convenio.

Jornada y horario, dentro de los términos estipulados en el Capítulo V.

- Reclasificación de categorías y asignaciones de funciones según el calendario de implantación.

El Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales en tanto no se denuncie.

Las partes firmantes del presente Convenio podrán solicitar por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un plazo mínimo de un mes de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuestas concretas sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

No obstante y teniendo en cuenta la importancia que para el total cumplimiento de este Convenio tiene el sistema de categorías laborales que en él se menciona, las partes firmantes acuerdan la posibilidad de establecer una denuncia excepcional del mismo si a 31 de Diciembre de 1.984 no está definido y aprobado el sistema de categorías laborales a que se hace referencia en el punto 2 del Capítulo II.

Antes de proceder a la citada denuncia excepcional, las partes someterán la valoración de los trabajos realizados a la decisión de un árbitro nombrado de común acuerdo.

Punto 1.3. Vinculación

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

El presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto que la autoridad y jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido.

Punto 1.4. Compensación y Absorción

Serán compensables y absorbibles todas las cantidades entregadas por la Empresa a cuenta de este Convenio.

Las condiciones económicas y de trabajo, valoradas en su conjunto, compensan y sustituyen a la totalidad de las hasta ahora aplicadas en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Se respetarán en cualquier caso las condiciones más beneficiosas que, a juicio de la Comisión de Interpretación y Vigilancia, pudieran tener los empleados a título individual.

Punto 1.5. Comisión de Interpretación y Vigilancia

Se constituye una Comisión Paritaria de Representantes del Personal y de la Dirección de la Empresa que entenderá de cuantas cuestiones se susciten por la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

Esta Comisión se constituirá dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de la publicación del texto del Convenio Colectivo en el B.O.E.

Dicha Comisión estará compuesta por tres representantes de los trabajadores nombrados por los Comités de Empresa y por tres representantes de la Dirección.

Podrán asistir asimismo a las reuniones un miembro más por cada una de las dos partes, como asesor, con voz pero sin voto.

La convocatoria para una reunión de este Comité será propuesta por escrito por cualquiera de las dos partes que la componen con un mínimo de quince días naturales de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día.

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.

Punto 1.6. Remisión

En todo lo no estipulado expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio se negociará por comisiones mixtas Empresa-Comités los textos necesa-

rios para regular en su totalidad las relaciones laborales de la Empresa. Tales textos serán ratificados por la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio adquiriendo desde ese momento, el rango legal del mismo.

CAPITULO II

ORDENACION LABORAL

Punto 2.1. Dirección y control de la actividad laboral

La dirección y organización práctica del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la propia Empresa.

Punto 2.2. Categorías laborales

A la firma del presente Convenio se creará una comisión mixta Empresa-Comité con el objetivo de definir e implantar un sistema de categorías laborales en ENTEL, así como un sistema de evaluación objetiva de desempeño.

Una vez aprobados dichos sistemas, la Empresa, con participación de miembros de los Comités de Empresa, clasificará y encuadrará a la totalidad del personal en las respectivas categorías.

Se señalan como plazos orientativos para definir e implantar un sistema de categorías laborales y de evaluación objetiva de desempeño, los siguientes:

- Presentación del estudio, 31 de Diciembre de 1.983.
- Aprobación y evaluación del estudio por la Comisión de Interpretación y Vigilancia, en los tres meses siguientes.
- A partir de ese momento, implantación de los sistemas.

Punto 2.3. Extensión del trabajo

En todos los puestos de trabajo se realizarán los trabajos complementarios precisos a sus funciones principales y que, unidos a éstas, forman una unidad inseparable con las que constituye el eje básico de su actividad, por tratarse de trabajos conexos o de continuidad y que requieren ser efectuados en orden a una mayor eficacia y plena actividad, aunque, considerados dichos trabajos de forma aislada, pudieran ser propios de categorías distintas a la ostentada, siempre que la proporcionalidad de estas funciones complementarias no desnaturalicen la función principal.

Estos trabajos complementarios deberán reunir las siguientes características:

a) Corta duración en relación con el tiempo total dedicado a la función principal.

b) No repercusión en detrimento de la formación profesional.

Punto 2.4. Trabajos de superior e inferior categoría

En tanto no sean definidas las categorías profesionales y sus funciones específicas, tales trabajos serán regulados por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, la regulación específica será incorporada al texto del Convenio en el momento de la aprobación del estudio sobre categorías.

CAPITULO III

INGRESOS Y PROMOCIONES

Punto 3.1. Plantilla

La plantilla describe el conjunto numérico de los puestos de trabajo normalmente necesarios de cada categoría para realizar la totalidad de las funciones habituales precisas para el cumplimiento de los fines de la Empresa.

Los presupuestos generales de la Empresa incluyen una previsión de plantilla anual, a concretar trimestralmente, que será dada a conocer a los Comités de Empresa.

Las vacantes en plantilla serán anunciadas a todo el personal.

Punto 3.2. Provisión de vacantes

Como norma general, la Empresa reconoce en favor de los empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

En la definición e implantación de los sistemas de categorías laborales y valoración por desempeño se establecerán las normas precisas para que alcance plena virtualidad el principio más arriba indicado. En tanto tales sistemas no se implanten, la promoción en categorías se realizará en función de las necesidades presupuestarias y la estimación del grado de conocimientos y experiencias requeridos para el puesto.

Cuando los puestos a cubrir lo sean por personal externo, se arbitrarán las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el puesto. Del Tribunal que deba calificar las pruebas formará parte algún representante de los trabajadores nombrado por los Comités de Empresa.

En el caso que no pueda proveerse la vacante según la normativa anterior, la Empresa se reserva el derecho a contratar a técnicos especialistas, en áreas determinadas, sin sujeción a las retribuciones señaladas en el Convenio. En cualquier caso, se informará previamente a los Comités de Empresa.

Punto 3.3. Formación

En el plazo máximo de dos meses naturales a partir de la firma de este Convenio, se formará un Comité de Formación con participación de dos representantes de los trabajadores designados por los Comités de Empresa.

La misión de este Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro

la Empresa, así como la confección integral de los planes de formación.

Las partidas presupuestadas para formación estarán controladas por el Comité de Formación.

El Departamento de Formación publicará, en los tablones de anuncios, al menos una vez al año, un organigrama de las distintas líneas de formación con los cursos que puede ofrecer. Esta información se actualizará cuando surja alguna modificación.

Dicho plan deberá ser aprobado por el Comité de Formación.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reunan todos los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias, que serán aprobadas por el Comité de Formación.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES

La revisión salarial a efectuar en el año 1.983 se recoge en el Anexo de este capítulo.

Para los años siguientes se establecen pautas a seguir una vez haya sido aprobado el sistema de carreras y categorías profesionales.

Punto 4.1. Remuneraciones

La remuneración de cada trabajador estará compuesta de:

a) Salario
b) Complementos salariales

Punto 4.2. Salarios

Una vez aprobado el sistema de categorías laborales y las distintas especializaciones y niveles profesionales se establecerá una tabla de niveles salariales para cada uno de ellos.

Ambas partes se comprometen a negociar anualmente la revisión de los conceptos retributivos a que se ha hecho referencia al tratar el ámbito temporal del Convenio teniendo en cuenta para la distribución del incremento los resultados proporcionados por la evaluación objetiva de desempeño.

De no llegarse a un acuerdo, los salarios se incrementarán globalmente en el porcentaje marcado por el extremo superior de los posibles Pactos Nacionales firmados por los Sindicatos mayoritarios o, en su defecto y en el caso de no existir dichos Pactos, del valor del incremento del IPC previsto para el año correspondiente. Se asegura al menos a cada empleado, el incremento marcado por el punto mínimo de los citados Pactos o, en su defecto, el 80% del IPC.

Punto 4.3. Adecuación económica de las categorías

Una vez realizada la clasificación del personal en sus respectivas categorías, de acuerdo con lo indicado en el Capítulo II, se procederá a la adecuación económica de las mismas a lo largo de la vigencia del presente Convenio.

El coste correspondiente a la adecuación señalada en el párrafo anterior será a cargo de la Empresa y el montante máximo a emplear será del 5% sobre la masa de los sueldos brutos pagados por la Empresa en 1.983 en pesetas de dicho año y el importe mínimo a utilizar será del 3%. El incremento de la productividad por persona deberá ser paralelo al referido índice.

Punto 4.4. Personal Comercial

Al objeto de conseguir su homogeneidad con las demás categorías profesionales existentes en la Empresa las partes firmantes reconocen las particularidades propias de la función comercial y su necesidad de tratamiento económico específico.

Este tratamiento tenderá a conseguir una distribución de las retribuciones, que estarán formadas por un 75% de sueldo fijo y un 25% de incentivos como consecuencia del cumplimiento total de los objetivos marcados en el Plan de Incentivos. En todo caso, el total de las retribuciones, constituídas por el sueldo fijo y los incentivos, seguirán las líneas de revisión fijadas en el presente Convenio.

Punto 4.5. Complementos salariales

a) Antiguedad

Una comisión mixta, a la vista de los acuerdos sobre categorías, negociará la nueva estructura del complemento de antiguedad en la Empresa.

En tanto no se alcancen acuerdos sobre el tema, regirán los criterios de 1.983.

b) Horas extraordinarias

Se entienden por extraordinarias aquéllas que excedan del número de horas establecidas como de jornada diaria en la Empresa, ofrecidas por ésta como tales y aceptadas voluntariamente por el trabajador.

Su realización será compensada contra la bolsa de horas individual y, de no permitirlo ésta, serán abonadas con arreglo a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Otros Complementos

Se negociarán y establecerán, en su caso, en función de los requerimientos de la Empresa y en relación con las funciones a desempeñar por las distintas categorías o carreras.

ANEXO AL CAPITULO IV

RETRIBUCIONES 1.983

Punto 4.A.1. Revisión salarial

Al objeto de facilitar la interpretación de los conceptos que se incluyen en este Anexo se define el salario individual como la suma de las percepciones de cada empleado

correspondiente a su sueldo bruto actual y a la antiguedad a 1 de Enero de 1.983.

La antiguedad de incrementa en un 10% sobre sus valores actuales.

Durante 1.983 se aplicará sobre los sueldos brutos de 1.982 un incremento porcentual conforme a la siguiente escala:

Sueldo bruto anual				%
Hasta		800.000,-	Ptas.	15
Entre	800.000	- 1.000.000,-	"	14
"	1.000.000	- 1.300.000,-	"	13
"	1.300.000	- 1.600.000,-	"	12,5
"	1.600.000	- 2.000.000,-	"	12
Más de		- 2.000.000,-	"	11

Si como consecuencia de la aplicación de la anterior escala se produjeran errores de salto, se corregirán los mismos de tal manera que en ningún caso las percepciones absolutas de un tramo sean inferiores a ninguna de los resultantes de los tramos inferiores.

El sueldo anual bruto mínimo para las personas en plantilla al 31.12.82 será de 800.000,- Ptas. anuales.

Cláusula de revisión salarial

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase, al 30 de Septiembre de 1.983, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1.983). Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre 1.983).

Punto 4.A.2. Complementos salariales 1.983 para el personal en régimen de turnos

Nocturnidad

El período de nocturnidad comienza a las diez de la noche y termina a las seis de la mañana. Las horas realizadas en este período serán remuneradas en el año 1.983 a razón de 112 pesetas/hora.

Hora extraordinaria

Se aplica el concepto de hora extraordinaria a aquélla que responda al principio de ofrecimiento por la Empresa y libre aceptación por el trabajador.

Las horas extraordinarias están sujetas a las limitaciones que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En el año 1.983, la hora extraordinaria será remunerada a razón de 952 Ptas./hora.

Cobertura extraordinaria

Se aplica el concepto de cobertura extraordinaria a todos aquellos casos que respondan a situaciones coyunturales o de fuerza mayor en que no se pueda aplicar el concepto de hora extraordinaria tal y como se define en el apartado anterior. En el año 1.983 este concepto será remunerado a razón de 1.680 Ptas./hora.

Mensáfono

Su regulación definitiva se efectuará en los tres meses siguientes al estudio de categorías. Durante el presente año se atenderá a las circunstancias de cada caso en particular.

CAPITULO V

JORNADA LABORAL

A. Régimen General

Punto 5.1. Cómputo anual de jornada

El establecimiento del cómputo anual de jornada servirá de base para la definición de los calendarios laborales anuales y del horario de trabajo correspondiente.

Partiendo de 1.751 horas realizadas en el año 1.982, el cómputo anual queda establecido en las siguientes horas efectivas de trabajo:

Año 1.983	1.736 horas/año
Año 1.984	1.711 horas/año
Año 1.985	1.691 horas/año

Punto 5.2. Horario de trabajo

Partiendo de la base del cómputo anual de jornada especificado en el punto anterior, se establece el siguiente horario de trabajo:

1. Jornada de invierno

De lunes a jueves: Jornada tipo, 8 horas efectivas

Entrada: Flexible entre las 7,30 y las 9 horas
Salida : Flexible entre las 16,30 y las 19 horas
Comida : Un máximo de 2 horas, entre las 13,15 y las 15,30 horas.

Viernes: Horas efectivas de trabajo, 7

Entrada : Entre las 7,30 horas y las 8,15 horas
Salida : Entre las 14,30 y las 15,15 horas.

2. Jornada de verano

De lunes a viernes: Horas efectivas de trabajo, 7

Entrada : Entre 7,30 y 8,15 horas
Salida : Entre 14,30 y 15,15 horas

La jornada de verano comenzará el lunes inmediatamente siguiente al día 15 de Junio y terminará el viernes inmediatamente siguiente al día 15 de Septiembre.

Este horario tendrá efectividad desde el 19 de Septiembre de 1.983 hasta el 31 de Diciembre de 1.984.

La Empresa se compromete a negociar una nueva distribución del horario de trabajo en Enero de 1.985 que contemple la realidad del mercado que, como Empresa de Servicios, debe atender.

3. Bolsa de horas

Consistirá en un saldo a favor del trabajador de menos 10 horas o más 10 horas a lo largo del año.

La implantación de la bolsa de horas, impone:

- Jornada mínima diaria 7 horas
- Jornada máxima diaria 9 horas
- Tiempo de permanencia obligada de lunes a jueves en jornada de invierno: De 9 a 13 horas y de 15,30 a 16,30 horas.
- Tiempo de permanencia obligada los viernes y en Jornada de verano : Entrada entre 7,30 y 8,15 h. Salida entre 14,30 y 15,15 h.

La recuperación de horas deberá realizarse entre lunes y jueves en jornada de invierno y dentro de las horas de oficina abierta según el texto.

Punto 5.3. Ayuda a comida

Se establece desde el día 19 de Septiembre de 1.983 y hasta el 31 de Diciembre del mismo año, una ayuda para comida de 200 pesetas diarias de lunes a jueves en jornada de invierno. A partir de 1 de Enero de 1.984 y durante dicho año, la ayuda será de 220 pesetas.

La forma de satisfacer dicha ayuda se establecerá reglamentariamente antes del día 19 de Septiembre de 1.983.

B. Régimen de turnos

Punto 5.4. Jornada

Los trabajadores en régimen de turnos, tendrán una jornada laboral máxima de 36 horas semanales, por cómputo mensual, y con una libranza ininterrumpida de 36 horas.

C. Vacaciones

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de 22 días laborables, que podrán ser divididos en un máximo de dos períodos; los trabajadores sujetos a turno podrán optar entre el sistema descrito o el de 30 días naturales que asimismo podrán dividir en dos períodos. El período o períodos de disfrute de las vacaciones será fijado de común acuerdo entre Empresa y trabajador.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna. La enfermedad, debidamente justificada con los correspondientes partes de la Seguridad Social, interrumpe el disfrute de vacaciones. La fecha del disfrute de los días que por esta causa no son computados como vacaciones, será objeto de pacto entre Empresa y trabajador.

La interrupción de las vacaciones a petición de la Empresa, el derecho del trabajador a reclamar su disfrute dentro del año al que se refieren y su posible traslado al año siguiente, será objeto de regulación reglamentaria.

Punto 5.5. Calendario y control horario

A comienzos de año y cuando sea publicado el calendario laboral oficial de la provincia respectiva, se determinarán los de la Empresa de común acuerdo entre ésta y los Comités de Empresa.

La instalación de relojes de fichaje es independiente de lo que en el Convenio pueda regularse. En cualquier caso, la información que resulte del sistema del control horario será facilitado a los Comités de Empresa.

CAPITULO VI

PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Punto 6.1. Permisos retribuídos

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán 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) Diez días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge e hijos.

c) Cuatro días naturales en los caso de nacimiento de hijos y fallecimiento de padres.

d) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 Kms., por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes señalados en el artículo 37 d) del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los casos anteriores si el trabajador estuviese desplazado correrán a cargo de la Empresa los gastos entre el lugar de destino y el de residencia laboral del trabajador.

Punto 6.2. Permisos no retribuídos

Los trabajadores que cuenten con una antiguedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximo de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

La Empresa por razones de necesidades del servicio podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3% del personal perteneciente a una misma División o Unidad organizativa equivalente.

Punto 6.3. Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antiguedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste.

Punto 6.4. Excedencia forzosa

Se producirá, a petición del trabajador, cuando éste sea designado o elegido para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrá solicitarla el trabajador que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antiguedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Punto 6.5. Servicio Militar o Civil Sustitutorio

Durante el tiempo de cumplimiento del Servicio Militar o el Civil Sustitutorio de aquél, se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antiguedad de su vigencia. Asimismo se tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

Punto 6.6. Cuidado de menores y minusválidos

Quien por razónes de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuído físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuída, 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.

La reducción de jornada con la correlativa reducción de salario podría extenderse al supuesto del cuidado de enfermos cuando así lo acordase la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a petición del interesado.

CAPITULO VII

PREVISION SOCIAL

Punto 7.1. Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidentes

Siempre que el trabajador cumpla sus obligaciones respecto a la Seguridad Social, la Empresa complementará las prestaciones de ésta hasta el 100% del salario real durante 18 meses como máximo.

Punto 7.2. Préstamos y anticipos

La Empresa concederá, sin interés, préstamos de hasta cuatro mensualidades calculadas sobre el salario medio a descontar en un período máximo de 12 meses.

Se establece un cupo mensual de cinco préstamos. Como norma general se concederán por riguroso orden de entrada; en casos excepcionales podrán adelantarse aquéllos que las representaciones de Empresa y trabajadores así lo acuerden.

No podrá ser solicitado otro préstamo hasta no haber satisfecho, en los plazos previstos, el solicitado anteriormente. Entre las solicitudes se dará preferencia a quien la curse por primera vez.

Los anticipos sobre salarios alcanzarán hasta el 50% neto del salario mensual y serán descontados en la nómina del mes en que se entregan.

Punto 7.3. Fondo de Asistencia Social

Dotado con aportaciones de la Empresa, será administrado por una Comisión paritaria integrada por representantes de la Dirección de la Empresa y de los trabajadores, designados estos últimos por los Comités de Empresa.

Punto 7.4. Seguro Colectivo

El capital asegurado será el equivalente al doble del sueldo bruto anual del empleado que voluntariamente se adhiera al mismo. El capital mínimo asegurado será el equivalente al salario medio de la Empresa.

Las primas serán abonadas conjuntamente por Empresa 2/3 y trabajadores 1/3.

CAPITULO VIII

MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Punto 8.1. Dietas y desplazamientos

Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español, para 1.983, serán de 3.733,- pesetas diarias.

La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos se efectuarán en horas de trabajo

salvo que el horario de los medios de transporte a utilizar impusieran otro.

El trabajador desplazado a otra empresa o a obras por razón de servicio se atendrá al horario de centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en ENTEL; en cualquier caso, la Empresa procurará que en sus contratos con clientes el horario a realizar por sus empleados desplazados sea el que rige en sus propios Centros.

Serán objeto de regulación reglamentaria, antes del 31 de Diciembre de 1.983:

- El abono del transporte entre la residencia del trabajador y el domicilio del cliente.
- El tiempo que debe transcurrir entre desplazamientos exigibles a un empleado.
- Los preavisos.
- Los anticipos de fianzas para apartamentos.

Se respetará el derecho del trabajador a no viajar a un país que, por su legislación, imponga restricciones de derechos reconocidos en la Constitución Española.

Los casos especiales serán resueltos por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

Punto 8.2. Gastos a justificar

En los supuestos de desplazamiento bajo la modalidad de "gastos pagados" deberán justificarse debidamente todos los producidos.

Punto 8.3. Medios de transporte

En los viajes en avión se utilizarán billetes de clase turista.

En los viajes en tren se utilizarán billetes de primera clase y, en los nocturnos, se viajará en coche cama. Cuando se utilice el Talgo, el billete será de segunda clase.

Los viajes en automóvil propio se efectuará sólo con autorización expresa del Director correspondiente y bajo la plena y total responsabilidad del trabajador. La compensación por kilómetro será de 20 pesetas.

Punto 8.4. Seguros complementarios para desplazados

La Empresa concertará, a su cuenta, un seguro colectivo para el personal que viaje por razón de servicio en medios de transporte público. La cobertura de tal seguro será equivalente a la que actualmente se alcanza por abonar el billete a través de una tarjeta de crédito personal.

En caso de accidente o enfermedad grave del empleado desplazado, la Empresa proveerá los medios para trasladarle a su lugar de residencia en el menor tiempo posible. Si la gravedad del caso no permitiera el traslado, la Empresa abonará los gastos del viaje de ida y vuelta a un pariente cercano al trabajador para que pueda atenderle. Mientras el trabajador permanezca en la situación descrita, no percibirá dietas pero la Empresa se hará cargo de los compromisos económicos por él contraídos respecto a vivienda en el lugar de destino.

CAPITULO IX

DERECHOS SINDICALES

Punto 9.1. Comités de Empresa

La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de las adecuadas características con su correspondiente mobiliario y teléfono.

Se facilitarán tablones de anuncios así como el material de oficina necesario.

No se incluirán en el cómputo de la reserva legal de horas el tiempo empleado en:

a) Reuniones promovidas por la Empresa.

b) Negociación del Convenio Colectivo.

c) Reuniones de las Comisiones Paritarias.

Se establece la posibilidad de acumulación parcial del crédito de horas mensuales retribuídas legalmente establecido entre los miembros del Comité, sin que en ningún caso supere el 50% de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente, ni el cesionario pueda recibir más que otro 50% de las que por derecho propio le corresponden.

La Empresa facilitará locales adecuados para la celebración de asambleas siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos.

Punto 9.2. Información a los Comités de Empresa

La Empresa informará al Comité sobre los siguientes temas:

a) Mensualmente sobre:

1. Modificaciones en la plantilla. Tipos de contrato, duración y cualificación.
2. Bajas en la plantilla expresando categoría, puesto de trabajo y causa de la baja.
3. Cambios de categoría
4. Creación de nuevos puestos de trabajo.
5. Relación de trabajadores desplazados y previsiones de nuevos desplazamientos.

b) Trimestralmente, sobre:

1. Contratos adjudicados. Tipos de contrato y ocupación generada en la Empresa a lo largo de los mismos.
2. Subcontratación con personas físicas y jurídicas.
3. Ofertas de trabajos realizadas.
4. Horas extraordinarias realizadas.
5. Facturación realizada.

c) Semestralmente sobre:

1. Situación de inversiones acumuladas.

2. Situación de la Empresa respecto a Hacienda y a la Seguridad Social.

3. Evolución detallada de la Masa Salarial.

d) Al final del ejercicio sobre:

1. Memoria, Balance y Cuenta de Resultados.

2. Previsiones para el nuevo Ejercicio.

e) Con carácter previo a su ejecución sobre:

1. Reestructuraciones totales o parciales.

2. Traslado de instalaciones.

3. Modificación del status jurídico de la Empresa.

4. Proceso de fusión o absorción.

5. Modificación de la actividad empresarial.

6. Variaciones en el capital social.

7. Participación en otras sociedades.

Punto 9.3. Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales que hayan obtenido como mínimo un 10% de los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo, en las elecciones celebradas para representantes del personal o cuando posean una afiliación superior al 15% de la plantilla, podrán designar un Delegado Sindical, empleado en activo de la Empresa, como representante del Sindicato en aquel ámbito, con los mismos requisitos y garantías que los Delegados de Personal.

Las Secciones Sindicales gozarán de los mismos derechos que los Comités de Empresa.

Los miembros de las Secciones Sindicales dispondrán de permisos sin sueldo para asistir a Congresos y Asambleas a las que fueran reglamentariamente convocados por las Centrales Sindicales u Organos de la Administración en atención a su condición sindical sin más requerimiento que la previa notificación por parte del Delegado de la Sección Sindical.

A requerimiento de los trabajadores de la Empresa afiliados a los Sindicatos que tengan reconocida Sección Sindical, la Empresa descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Personal un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las antedichas detracciones se efectuarán, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, en la nómina regular mensual del empleado.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

24585 *ORDEN de 30 de julio de 1983 por la que se prorroga el período de declaración de interés preferente de la Empresa «Experiencias Industriales, Sociedad Anónima», en base al Real Decreto 2135/1976, de 16 de julio, sobre aplicación de los beneficios establecidos en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, a las Empresas directamente relacionadas con la Defensa Nacional.*

Ilmo. Sr.: El Real Decreto 2135/1976, de 16 de julio, declaró aplicables a las Empresas directamente relacionadas con la Defensa Nacional los beneficios establecidos en la Ley 152/1962, de 2 de diciembre, para las industrias de «interés preferente» detalladas en el Decreto 2853/1964, de 8 de septiembre, que la desarrolla.

La Empresa «Experiencias Industriales, S. A.», fue declarada de «interés preferente» por la Orden de este Ministerio de 19 de julio de 1979 y se le concedieron los beneficios fiscales que establece la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, sobre industrias de «interés preferente», por la Orden del Ministerio de Hacienda de fecha 28 de noviembre de 1979.

«Experiencias Industriales, S. A.», solicita una prórriga de los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 2135/1976, de 16 de julio, para la terminación de sus proyectos de inversión.

Visto el programa y modificación del plan de inversiones en cuanto a plazos de ejecución, presentado por la Empresa «Experiencias Industriales, S. A.», el cual fue aprobado por Resolución de la Dirección General de Electrónica e Informática, de fecha 27 de julio de 1983, procede resolver la solicitud presentada por la citada Sociedad para la prórroga de los beneficios otorgados por el citado Real Decreto 2135/1976.

En su virtud y a propuesta de la Dirección General de Electrónica e Informática, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Prorrogar el período de declaración de interés preferente de la Empresa «Experiencias Industriales, S. A.», hasta el 31 de diciembre de 1984, a los efectos de que dicha Sociedad pueda disfrutar de los beneficios establecidos en la Ley 152/1963, de 2 de diciembre, de acuerdo con el artículo 2.º del Real Decreto 2135/1976, de 16 de julio.

Segundo.—Esta declaración se entenderá aplicable a los planes de inversión aprobados por Resolución de la Dirección General de Electrónica e Informática de fecha 27 de julio de 1983, que deberán estar finalizados antes del 31 de diciembre de 1983.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. I. muchos años.
Madrid, 30 de julio de 1983.—P. D., el Subsecretario, Luis Carlos Croissier Batista.

Ilmo. Sr. Director general de Electrónica e Informática.

24586 *RESOLUCION de 26 de julio de 1983, de la Dirección General de la Energía, por la que se autoriza la utilización de gas natural como combustible en el grupo III en la central térmica de San Adrián, de «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, Sociedad Anónima» (FECSA).*

Por Resolución de esta Dirección General de la Energía de fecha 16 de septiembre de 1974 se autorizó la instalación del grupo III, de 350 MW, en la central térmica de San Adrián, sita en el término municipal de San Adrián de Besós (Barcelona), utilizando como combustible fuel-oil.

Con fecha de 23 de febrero de 1983 «Fuerzas Eléctricas de Cataluña, S. A.», presentó proyecto de utilización de gas natural como combustible en el generador de vapor del citado grupo III, como alternativa para el fuel-oil. En el mismo se expone que el citado grupo III mantendrá su plena potencia utilizando como combustible fuel-oil o gas natural y puede estar en servicio estable utilizando estos dos combustibles en cualquier proporción.

Vistos los informes favorables al proyecto presentado de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología sobre medidas correctoras de la contaminación producida por este grupo III y de la Subdirección General de Petróleo, Gas y Agua relativo a la correcta utilización y suministro de gas natural,

Esta Dirección General ha resuelto:

Autorizar a «Feurzas Eléctricas de Cataluña, S. A.» (FECSA), la instalación de una planta de recepción, regasificación y distribución de gas natural y su utilización como único combustible o simultáneamente con fuel-oil en el grupo III de la central térmica de San Adrián, sita en San Adrián de Besós (Barcelona). Dicho grupo III podrá en todo momento utilizar fuel-oil como único combustible.