

## 2.2 Personal que es calificado definitivamente en Invalidez Permanente en sus distintos grados.

### 2.2.1 Incapacidad Permanente Parcial para el trabajo habitual

El personal calificado en este grado de incapacidad con carácter definitivo, no tendrá derecho a la percepción de complemento alguno con cargo a la Compañía, dado que continúa en activo en su trabajo y puesto habitual.

### 2.2.2 Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo  
Gran Invalidez

Con la fecha de la calificación definitiva según resolución dictada por el Organismo competente de la Seguridad Social se extinguirá de pleno derecho el contrato de trabajo que une al trabajador con la Compañía, de acuerdo con la legislación laboral vigente.

Tratamiento económico. La Compañía asignará, sobre la pensión que otorgue la Seguridad Social, un complemento bruto que, sumado a la citada pensión garantice unos ingresos brutos iguales al 100% del salario correspondiente a su categoría profesional en la fecha de la calificación definitiva por los conceptos de:

- Sueldo Base
- Peligrosidad
- Antigüedad
- Diferencia Extrasalarial
- Suplemento Fijo
- Complementos de vencimiento superior al mes

La percepción de dicho complemento se efectuará en 12 mensualidades, a partir del mes en que se comienza a percibir la pensión fijada por la Seguridad Social.

Igualmente recibirá, tras la calificación definitiva una cantidad bruta de pago único en igual cuantía que la fijada en la Norma de Jubilación de la Compañía para el personal de su categoría profesional y 65 años de edad.

Regularización de complementos percibidos. Al producirse la calificación definitiva se regularizarán todos los complementos recibidos de la Empresa desde la fecha fijada en la resolución para surtir efectos económicos a la pensión asignada por la Seguridad Social. La regularización que proceda se realizará con cargo a la cantidad bruta de pago único que le corresponda percibir.

Procederá igualmente la regularización cuando, tras producirse una nueva calificación por el Organismo competente de la Seguridad Social, le sea reconocido un grado de Invalidez superior a la calificación originariamente formulada.

### 2.3 Otras consideraciones

Todas las situaciones de Invalidez que se contemplan en esta Norma serán, documentadas de forma fehaciente y en los modelos establecidos.

Los impuestos que puedan originarse con y por ocasión de complementos o cantidades de pago único serán abonados por las partes de acuerdo con la Ley.

#### ANEXO 10

#### INFORMACION ECONOMICA

Fecha de entrega:

Periodo Enero/Marzo	-	Mes de Junio
Periodo Enero/Junio	-	Mes de Septiembre
Periodo Enero/Diciembre	-	Mes de Diciembre
Periodo Enero/Diciembre	-	Al día siguiente de la aprobación por la Junta General, de la Memoria, el Balance y Cuentas del Ejercicio.

#### INDICE DE CONTENIDO

##### 1. COMENTARIOS

Un resumen general del Sector con los hechos más importantes ocurridos en el trimestre anterior, los que se están produciendo en el trimestre en que se presenta la información y las

perspectivas para el siguiente trimestre, todo ello a nivel de:

- a) Empresa
- b) Nacional
- c) Internacional

##### 2. COMPRAS

2.1 Detalle de las materias primas y productos recibidos, en toneladas métricas, y su comparación con igual período del año anterior.

2.2 Importe total de las compras efectuadas en el período y su comparación con la cifra presupuestada.

##### 3. PRODUCCION

Materias primas procesadas y productos obtenidos, comparados con igual período del año anterior.

##### 4. VENTAS

4.1 Cifras en toneladas métricas del total de productos vendidos, por mercados y su comparación con igual período del año anterior.

4.2 Ingresos obtenidos por ventas en el período y su comparación con los estimados en presupuestos.

##### 5. INVERSIONES

5.1 Inversiones autorizadas durante el trimestre y sus importes respectivos.

5.2 Inversiones realizadas durante el trimestre y su comparación con los presupuestos autorizados.

##### 6. PERSONAL

6.1 Evolución de la plantilla y porcentaje de horas perdidas sobre el total de horas técnicas.

6.2 Evolución de la plantilla de personal y su comparación con los previstos en el presupuesto.

22778

**RESOLUCION de 12 de septiembre de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática» (SECOINSA).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática» (SECOINSA), suscrito el día 7 de junio de 1984 por la Comisión Negociadora del mismo y con entrada en este Centro directivo el día 13 de junio de 1984.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma de que la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática» (SECOINSA) se halla incluida en el ámbito subjetivo del artículo 2.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, advertencia ésta de la que se deja constancia en el correspondiente asiento de registro.

Segundo.—Remitir un ejemplar del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 12 de septiembre de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SECOINSA

Art. 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, excepto el Centro Operativo de Málaga.

Art. 3.º DETERMINACION DE LAS PARTES CONCERTANTES

Las partes que suscriben el presente Convenio son y están representadas por :

<u>POR LA DIRECCION</u>	<u>POR LOS TRABAJADORES</u>
D. GONZALO URTIARTE CENIZERO	D. JESUS SAINTE PEREZ
DÑA. LEONOR ERICE MARTINEZ	D. MANUEL TORRES CRUZ
D. GUILLERMO PEREZ-ARANDA CRUEGA	D. MANUEL GORRAS MARTINEZ
D. ANTONIO PEREZ ESTEBAN	DÑA. ANA ILLANES PIEDROBUENA
D. VICENTE YARBE JUBENO	DÑA. MERCEDES TABOADA VILLANUEVA
	D. FRANCISCO SANCHEZ MENENDEZ
	D. JESUS PASQUAL POLINA

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, excepto el Centro Operativo de Málaga.

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, excepto el Centro Operativo de Málaga, y cualquiera que sea su categoría profesional o Contrato de Trabajo.

5.2.- Asimismo, quedarán incluidos los trabajadores que causen alta en la plantilla de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 6.º EFECTOS DEL CONVENIO

6.1.- La fecha de entrada en vigor de este Convenio a todos los efectos, independientemente de cual sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, será la del día de su firma, salvo en los aspectos económicos que se retrotraerán al 1 de Enero de 1984.

6.2.- El período de vigencia del presente Convenio será desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1984.

6.3.- La fecha de inicio de negociación del próximo Convenio, será en la segunda quincena de Enero de 1985.

6.4.- El Convenio se presentará a efectos de registro ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de su firma.

Art. 7.º TERMINACION 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 prolongan 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 COMPENSACION Y ABSORCION

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 LEGISLACION 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.º COMISION 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 3 Representantes Legales de los Trabajadores y 3 Representantes de la Dirección de la Empresa. Los miembros de la Comisión Paritaria son :

<u>POR LA DIRECCION</u>	<u>POR LOS TRABAJADORES</u>
D. GONZALO URTIARTE CENIZERO	DÑA. MERCEDES TABOADA VILLANUEVA
DÑA. LEONOR ERICE MARTINEZ	DÑA. ANA ILLANES PIEDROBUENA
D. GUILLERMO PEREZ-ARANDA	D. MANUEL TORRES CRUZ

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.º CONVOCATORIAS INTERNAS

11.1.- Los puestos de nueva creación o que hayan quedado vacantes no amortizados, siempre que sean con contratos indefinidos, deberán ser cubiertos por Convocatoria Interna publicada en los Tablones de Anuncios, durante un período mínimo de diez días naturales, para que los trabajadores interesados puedan presentar solicitud escrita a dichos puestos. Los trabajadores fijos en plantilla podrán optar, a través de Convocatoria Interna, a aquellos puestos de trabajo de carácter temporal antes de que los mismos se consoliden como definitivos.

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 que se trate.

Asimismo se les comunicarán los Contratos Temporales con duración superior a 12 meses.

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

11.5.- 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.

- 11.6.- Cuando por razones profesionales la Dirección de la Empresa decida la no procedencia de acceder algún trabajador a la Convocatoria Interna, será informado de las razones que fundamentan dicha decisión.
- 11.7.- 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.
- 11.8.- Antes de notificar la resolución de Convocatoria Interna, la Dirección informará y escuchará a los Representantes Legales de los Centros de Trabajo, de las personas que concurren a la Convocatoria cuando se pueda, y en su defecto, al Representante legal de Madrid designado por la Comisión Negociadora.
- 11.9.- 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. 122. PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- 12.1.- La Empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación entre todos sus trabajadores, al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a las necesidades derivadas de la organización, de la producción y de los constantes avances tecnológicos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permitan mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.
- 12.2.- Por ello, cada cuatro años, el personal técnico tendrá la oportunidad de dedicar a formación 40 horas, como mínimo, dentro o fuera de la Empresa, pero con cargo a ella. El resto del personal tendrá esta oportunidad en función de las necesidades del puesto presente o futuro inmediato.
- 12.3.- Aquellos trabajadores que estén matriculados en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que necesariamente les coincida el horario de trabajo con parte del horario de clase, podrán, de acuerdo con su jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, establecer un horario de compensación semanal que les permita acudir a las citadas clases.
- 12.4.- En los supuestos en que la Empresa organice cursos internos de formación, preferiblemente dirigidos por personal de la propia Empresa, se procurará que durante el desarrollo de los mismos ninguno de los participantes tenga que abandonarlos por causa de su trabajo.
- 12.5.- 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 del Centro en cuanto a dedicación de horas de trabajo para formación, asistencia a cursos programados por la Empresa en otras áreas, hasta un máximo de 3 meses, con el fin de que en este período 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.
- 12.6.- 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 afectan a su Centro de Trabajo antes de las negociaciones del próximo Convenio.

#### Art. 123. MOVILIDAD GEOGRAFICA

Los trabajadores realizarán sus desplazamientos y traslados, siempre dentro de las normas y derechos que les establece 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 y superior a una semana, serán notificados al interesado por una semana de antelación y los de duración igual o superior a un mes serán notificados al interesado con un mínimo de dos semanas de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la localidad del mismo. En caso de anulación por imprevistos, deberá ser justificado al interesado.
- 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 los fines de semana alternos, a contar desde el segundo fin de semana del 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 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: "m" es el número de trimestres completados y "n" una cantidad para 1984 de 10.000.- (DIEZ MIL) pesetas si es en la península, Ceuta, Melilla y Baleares, y 20.000.- (VEINTI MIL) pesetas si es en el archipiélago Canario.

- 13.1.6. Si el desplazamiento temporal es igual o superior a tres meses, alternativamente el trabajador tendrá derecho a optar por una cantidad diaria en lugar de la compensación por gastos de manutención, hospedaje, viages, 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 4.500.- (CUATRO MIL QUINIENTAS) pesetas por día natural para 1984.

- 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.

- 13.1.8. Se tenderá a conseguir que cada trabajador permanezca por un período de 6 meses, como mínimo, en su lugar de residencia, salvo acuerdo particular adoptado al efecto con el interesado.

#### 13.2.- Traslados.- Es el que implique cambio de residencia a distinta localidad por un período 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 relacionadas con la actividad empresarial y lo permita la actividad laboral.

te tramitado al efecto que deberá resolverse en el improrrogable plazo de 30 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), así como otros gastos justificados generados por el traslado y que previamente hayan sido aprobados por la Dirección en el presupuesto de gastos origen del traslado.

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 45 días, salvo acuerdo de las partes.

#### Art. 142 DIETAS

14.1.- Las dietas, para el período de vigencia establecido en el presente Convenio y para este concepto, serán de 2.500.-\$ (DOS MIL QUINIENTAS) pesetas brutas por día completo y comprenden las comidas.

14.2.- En estos desplazamientos en los que se pernocte, si duran más de cinco días 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; en los demás casos se considerará el régimen de dietas todos los días que dure el desplazamiento, excepto si al día de regreso se llega al lugar de residencia antes de que finalice la Jornada Laboral.

14.4.- El hotel, con el desayuno standard, 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. 143 JORNADA LABORAL

15.1.- En 1984 la jornada anual será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

15.2.- Cada trabajador asistirá al trabajo 222 días en 1984.

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 desviaciones que establezca cada Ayuntamiento y considerando o su pertenencia a un Ente Autonómico.

15.4.- El horario de trabajo diario, de lunes a viernes, cumpliendo los calendarios establecidos para cada Centro, será el siguiente :

15.4.1. Jornada partida : La duración será : para 1984 del 1 de Enero al 5 de Junio y del 19 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 8,00 a 13,30 h. y de 15,30 a 18,30 h. 6
- De 8,00 a 13,30 h. y de 14,30 a 17,30 h.

15.4.2. Jornada intensiva : La duración será para 1984 de 6 de Junio al 18 de Septiembre y su horario diario de trabajo será de 7,45 a 15,00-h., con 15 minutos de descanso para el bocadillo.

#### Art. 149 HORAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y ESPECIALES

16.1.- En razón a la naturaleza de nuestra actividad laboral de Empresa de servicios, se reconoce por ambas partes la necesidad de realizar Servicios Extraordinarios y Especiales.

16.2.- Se definen como Servicios Extraordinarios los que haya que realizar durante los puentes y Semana Santa en el área de Mantenimiento.

16.3.- 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 y que se pondrá en conocimiento del Comité o Delegados del Centro respectivo. Se considerarán a estos efectos y en los términos de horario antes citados, las Ferias, Exposiciones, Elecciones y Presentaciones Públicas.

16.4.- La forma de retribución de estos Servicios será la siguiente :

16.4.1. El 50% de las horas realizadas por el concepto indicado en los puntos 16.1., 16.2. y 16.3., se abonarán como horas extraordinarias, conforme a lo que en cada momento fije la ley.

16.4.2. El 50% restante se compensará en tiempo libre, multiplicando el 50% de las horas realizadas por 1,75 si han sido efectuadas en días laborables y por 1,95 si han sido efectuadas en sábados, domingos o festivos. Este tiempo libre podrá ser acumulativo.

16.4.3. La acumulación de horas podrá realizarse en cualquier fecha del año, de acuerdo con el Jefe inmediato, siempre que se comunique con 15 días de antelación y queden garantizados los servicios mínimos del Centro y considerando las dificultades de conceder vacaciones en los últimos 15 días del año.

16.4.4. Los trabajadores de mantenimiento que cubran los servicios de Semana Santa, tendrán preferencia para cambiar estos días por los mismos en la semana de la Fiesta de Navidad, o ser retribuidos conforme al Artículo 16.1., siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

16.5.- 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.

16.6.- Durante la vigencia del presente Convenio no se harán horas extraordinarias habituales.

16.7.- La realización de Horas Extraordinarias necesitará en todo caso la autorización del Jefe inmediato y se respetarán los topes establecidos por la Legislación vigente.

16.8.- La Hora Extraordinaria tendrá en su abono un incremento del 75% del 95% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, según se trate de Hora Extraordinaria realizada en días laborables o en sábados, domingos y festivos respectivamente.

16.9.- Se realizarán las horas extraordinarias que tengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materia prima.

16.10.- Se realizarán horas extraordinarias estructurales definiéndose como tales aquellas exigidas por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de la Empresa, o mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial.

previstas legalmente, no sobrepasándose en ningún caso los toques establecidos en la legislación vigente.

- 16.11.- Los trabajadores tendrán la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuido monetariamente.
- 16.12.- La Dirección de la Empresa y el Comité o Delegado de Personal, notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral de las horas extraordinarias estructurales realizadas a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.
- 16.13.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

#### Art. 17º VACACIONES

- 17.1.- Los días de vacaciones para el personal serán de 20 días naturales, correspondientes a cuatro semanas y dos días.
- 17.2.- Se considera como periodo normal de vacaciones los meses de Julio y Agosto y las cuatro semanas de vacaciones no podrán partirse sin la conformidad del interesado.
- 17.3.- Los dos días restantes serán peculiares de cada Centro de Trabajo y fijados previamente en el calendario laboral.
- 17.4.- 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.
- 17.5.- La concreción de las vacaciones al margen del periodo oficial de las mismas estará en función de las necesidades del servicio, sujetándose a lo establecido en la legislación en vigor.
- 17.6.- 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.

#### Art. 18º 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, correspondiera necesariamente que dos días deben de 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 16 horas laborales 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga 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 periodo de descanso laboral de catorce semanas, a distribuir a su elección de la interesada.
- 18.8.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- 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. 19º PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- 19.1.- Serán permisos no retribuidos aquellos que la Empresa discrecionalmente concede, si lo estima conveniente, y siempre que no ocasionen 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. 20º INCREMENTOS SALARIALES

- 20.1.- Las retribuciones brutas fijas teóricas anualizadas, esto es, sin pluscu, ni antigüedad, ni ayuda familiar, tendrán un incremento para 1984 del 5,48 % (CINCO COMA CUARENTA Y OCHO POR CIENTO).
- 20.2.- El personal de SECOINSA se compromete a mantener y mejorar la productividad y calidad de sus trabajos con el fin de mantener la competitividad en el mercado y a no tomar acciones que perjudiquen la buena imagen de la Empresa.
- 20.3.- Durante la vigencia del presente Convenio no será de aplicación el Artículo 20.3 del Convenio de 1983, cuyo redactado era el siguiente:  
"En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrado al 30 de Septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1982 superior al 9 % se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1983 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados para 1983.

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 aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre 1983)."

#### Art. 21º AYUDA A HIJOS DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS

- 21.1.- Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en el 60 % de la diferencia existente en cada momento entre la cantidad que haga efectiva el Instituto y los gastos de escolaridad, internamiento o rehabilitación en su

tros especializados, hasta un máximo de 50.000,- (CINCUENTA MIL) pesetas por curso (nueve mensualidades).

21.2.- La ayuda se hará efectiva por mensualidades vencidas con el VENC de la Dirección de Personal en el recibo o factura de pago efectuado al centro especializado.

21.3.- Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento de tal situación (sin retroactividad) y como máximo alcanzará hasta los dieciocho años.

#### Art. 229 ANTIGÜEDAD

Consistirá en trienios a contar desde el mes en que se cumplan los mismos, hasta un límite de ocho trienios, en la cantidad de 2.000,- (DOS MIL) pesetas brutas por paga.

#### Art. 230 COMPENSACIÓN POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

23.1.- Se percibirá en caso de baja por enfermedad o accidente reconocida por la Seguridad Social, el 100% (CIEN POR CIENTO) de la retribución bruta que correspondía a dicho período de baja.

23.2.- La justificación de la enfermedad se realizará mediante volante firmado por el Médico de la Seguridad Social, y a partir del cuarto día mes ante el Parte Oficial de Baja.

#### Art. 231 PLUS ASISTENCIA

24.1.- Cada trabajador percibirá 2.500,- (DOS MIL QUINIENTAS) pesetas brutas (puntos de paga) en concepto de asistencia al trabajo, siempre que el índice de ausencia mensual de la Empresa sea inferior al 4% (CUATRO POR CIENTO).

24.2.- Si descomentan de este plus los días de baja por no asistencia, según precio día hábil.

24.3.- Esta cantidad se percibirá en la nómina del mes siguiente a aquel objeto de cómputo.

24.4.- No intervendrán como factores en la contabilización del índice global las ausencias al trabajo motivadas por los permisos legales por estudios y por el uso que los Representantes de los Trabajadores hagan de las horas que para el ejercicio de sus funciones de representación les concede la Ley, de los accidentes laborales, ni las bajas reconocidas por la Seguridad Social en caso de maternidad y hospitalización y se considerará como ausencias, a efectos del cálculo de este índice, las originadas por cualquier otra causa o motivo.

24.5.- No intervendrán en la contabilización de la ausencia individual en cómputo mensual las producidas, previa y debidamente justificadas, por los permisos contemplados en el artículo 18, puntos 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 y 10, ni las bajas por accidente laboral ni el tiempo de hospitalización (combaja) ni el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica a especialistas de la Seguridad Social.

24.6.- La Dirección informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores de cada Centro de las ausencias mensuales a los efectos aquí citados.

#### Art. 250 PAGAS EXTRAORDINARIAS

El sueldo real se 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. 262 GARANTÍA DEL BIENESTAR DEL TRABAJADOR

La Empresa, en su beneficio, 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 encargarse a un tercero no puedan ser cumplidos por su propio personal.

#### Art. 279 DERECHOS SINDICALES

27.1.- Ambas partes acuerdan mantener durante la vigencia del presente Convenio las estipulaciones en materia de Derechos Sindicales contenidas en el ANE y en el AMF, salvo que en este período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga.

27.2.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa cuando disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de Trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección del Centro.

27.3.- Las Centrales Sindicales podrán en aquellos Centros de Trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Centro de Trabajo de SICOINSA, deberá acreditarlo ante la Dirección de Personal de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos Centros de Trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

#### Serán funciones de los Delegados Sindicales:

27.3.1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

27.3.2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

27.3.3.- Tendrán derecho a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Convenio a los miembros de Comités de Empresa.

27.3.4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.

27.3.5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.

- En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- 27.3.6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 27.3.7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
- 27.3.8.- Los Miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándole a la Empresa.
- 27.3.9.- 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.
- 27.3.10.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 27.3.11.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.
- 27.4.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a la Central Sindical que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores 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 se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.
- La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la Empresa si la hubiera.
- 27.5.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel del secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.
- 27.6.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantada nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de estudio de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### Art. 28º REUNIONES CON LA DIRECCION DE LA EMPRESA

- 28.1.- 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.
- 28.2.- En estas reuniones, cuyo lugar será decidido por la Empresa, tratarán todos los problemas que, en cuanto a formación, organigramas, 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 15 días antes de la reunión.
- 28.3.- De estas reuniones se elaborará un acta en la que se resuma la problemática planteada.

- 28.4.- 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 pasará revista a la situación global de la Empresa (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. 29º REVISION MEDICA ANUAL

- 29.1.- La Empresa continuará durante la vigencia de este 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.
- 29.2.- Se continuarán realizando las Revisiones Médicas anuales para todos los trabajadores de SECOINSA, excepto los del Centro Operativo de Málaga, en los Centros Médicos que ésta designe. Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a cada trabajador y guardados en sus expedientes.
- 29.3.- El contenido del Reconocimiento Médico constará como mínimo de:

29.3.1.- Pruebas analíticas que tendrán por finalidad la obtención de una muestra amplia de datos biológicos en sangre y orina.

##### - Análisis de sangre: Hematología:

- Hemoglobina
- Hematocrito
- Recuento de hemátios
- Índices corpusculares:
  - Volumen corpuscular medio
  - Hemoglobina corpuscular media
  - Concentración hemoglobina en sangre media
- Recuento de plaquetas
- Recuento de leucocitos
- Fórmula leucocitaria
- Velocidad de sedimentación

##### Bioquímica:

- Urea
- Glucemia basal
- Colesterol
- Acido úrico

##### - Análisis de orina:

- Densidad y PH
- Albúmina y glucosa
- Sedimento urinario

29.3.2.- Examen radiológico de torax: Se hará una radiografía postero-anterior de torax informada en los casos en que lo indique el especialista médico o lo requiera el trabajador.

29.3.3.- Exploración general: Un médico efectuará una exploración física a cada trabajador y le comunicará los resultados de la exploración y de las pruebas analíticas y radiológicas realizadas.

#### Art. 30º SERVICIO MILITAR

- 30.1.- 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.
- 30.2.- Durante el tiempo de permanencia en el Servicio Militar el trabajador tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

#### Art. 31º AYUDA PARA ESTUDIO DE IDIOMAS

31.1.- 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 Idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas.

31.3.- La Empresa podrá proponer libremente a aquellos trabajadores que lo considere necesario el financiales hasta el 60% (SESENTA POR CIENTO) 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 50.000 (CINCUENTA MIL) pesetas por curso.

#### Art. 328 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. 329 SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE

33.1.- Todo trabajador de SECOINSA tendrá derecho a un Seguro en caso de fallecimiento por muerte natural o invalidez absoluta por accidente de 3.000.000.- (TRES MILLONES) de pesetas y otros 3.000.000.- (TRES MILLONES) de pesetas en caso de muerte por accidente.

Las condiciones de la Póliza seguirán siendo las de 1983, pero incluyendo la ampliación del Capital, esto es:

- En caso de muerte por enfermedad ..... El Capital asegurado
- En caso de muerte por accidente ..... El doble de dicho Capital
- En caso de muerte por accidente de circulación ..... El cuádruple de dicho Capital
- En caso de invalidez absoluto y permanente por enfermedad o accidente ..... El Capital asegurado
- En caso de invalidez permanente por accidente ..... Según baremo póliza hasta el límite del Capital asegurado.

33.2.- Aquellos trabajadores que lo deseen podrán contratar las ampliaciones de la póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del Capital asegurable indicado en la misma póliza, estando SECOINSA obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del trabajador dichas ampliaciones.

#### Art. 340 FONDO SOCIAL

34.1.- El Fondo Social estará constituido por la cantidad de 5.500.- (CINCO MIL QUINIENTAS) pesetas por persona y año. Esta cantidad se aplicará al número de trabajadores en alta en el Centro el día de la firma del presente Convenio.

34.2.- Las finalidades principales de este Fondo son:

- a) Pago de Economatos
- b) Grupos de Empresa
- c) Actividades culturales
- d) Actividades deportivas
- e) etc.

34.3.- Las cantidades no consumidas del Fondo, en lógica con la finalidad del mismo, no son acumulables con las de años posteriores.

34.4.- Los Comités o Delegados de 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 15 días lo considerará aprobado.

#### Art. 350 VARIOS

La Empresa se compromete a no tomar ninguna acción 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. 360 FIRMA DEL CONVENIO

Estado de acuerdo las partes aquí representadas, firman y rubrican este V CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, entre la Empresa SOCIEDAD ESPAÑOLA DE COMUNICACIONES E INFORMÁTICA, S.A., en todos los Centros de Trabajo del territorio español, excepto el Centro Operativo de Málaga y sus TRABAJADORES.

- Art. 12.- OBJETO DEL CONVENIO
- Art. 23.- AMBITO FUNCIONAL
- Art. 39.- DETERMINACION DE LAS PARTES CONCRETANTES
- Art. 42.- AMBITO TERRITORIAL
- Art. 52.- AMBITO PERSONAL
- Art. 62.- AMBITO TEMPORAL
- Art. 72.- DENUNCIA DEL CONVENIO
- Art. 82.- COMPENSACION Y ABSORCIÓN
- Art. 92.- LEGISLACION APLICABLE
- Art. 102.- COMISION PARITARIA
- Art. 112.- CONVOCATORIAS INTERNAS
- Art. 122.- PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL
- Art. 132.- MOVILIDAD GEOGRAFICA
- Art. 142.- DIETAS
- Art. 152.- JORNADA LABORAL
- Art. 162.- HORAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y ESPECIALES
- Art. 172.- VACACIONES
- Art. 182.- PERMISOS RETRIBUIDOS
- Art. 192.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS
- Art. 202.- INCREMENTOS SALARIALES
- Art. 212.- AYUDA A HIJOS DISMINUIDOS FISICOS O PSIQUICOS
- Art. 222.- ANTIGUEDAD
- Art. 232.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA
- Art. 242.- ASISTENCIA
- Art. 252.- PAGAS EXTRAORDINARIAS
- Art. 262.- GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO
- Art. 272.- DERECHOS SINDICALES
- Art. 282.- REUNIONES CON LA EMPRESA
- Art. 292.- REVISION MEDICA ANUAL
- Art. 302.- SERVICIO MILITAR
- Art. 312.- AYUDA PARA ESTUDIO DE IDIGNAS
- Art. 322.- ACCIDENTES DE TRABAJO
- Art. 332.- SEGUROS DE VIDA Y ACCIDENTE
- Art. 342.- FONDO SOCIAL
- Art. 352.- VARIOS
- Art. 362.- DERECHOS SUPERIORES
- Art. 372.- FIRMA DEL CONVENIO

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22779 *ORDEN de 1 de octubre de 1984 sobre concesión de beneficios a Empresas que realicen instalaciones en polígonos y zonas de preferente localización industrial.*

Ilmo. Sr.: Los Reales Decretos 3068/1978, de 7 de diciembre; 3415/1978, de 20 de diciembre; 2553/1979, de 21 de septiembre; 2224/1980, de 20 de junio, y 1415/1981, de 6 de junio, calificaron determinados polígonos y zonas como de preferente localización industrial y señalaron los beneficios que podrán concederse a las Empresas que realicen instalaciones industriales en los mismos. Esta calificación fue prorrogada para algunos polígonos y zonas, entre ellos los que se mencionan en esta Orden, por Real Decreto 3586/1983, de 28 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 18 de marzo de 1984).

Las respectivas Ordenes de tramitación de solicitudes a que hacen referencia los citados Reales Decretos disponen los criterios para calificar dichas solicitudes, resultando además aplicables los Reales Decretos 2850/1980, de 30 de diciembre; 2795/1981, de 10 de octubre, que fijó subvenciones adicionales que se pueden conceder en razón de la localización que se proyecta, y el 1278/1984, de 23 de mayo.

Por último, los Reales Decretos citados al comienzo de esta exposición señalan que la resolución que se tome sobre concesión de beneficios se adoptará por Orden del Ministerio de Industria y Energía, previo acuerdo del Consejo de Ministros, salvo el Real Decreto 1415/1981, de 5 de junio, y al que se aplica por analogía.

En su virtud, este Ministerio, previo acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 29 de agosto de 1984, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Quedan aceptadas las solicitudes que se relacionan en el anexo I de esta Orden, acogidas a los Reales Decretos 3068/1978, 3415/1978, 2553/1979, 2224/1980 y 1415/1981, correspondiéndoles a las Empresas solicitantes los beneficios actual-