

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16236 *RESOLUCION de 9 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 1987, de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social en representación de los trabajadores y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 9 de junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AGFA-GEVAERT, S.A.»

CAPÍTULO PRIMERO.

Disposiciones Generales.

Sección Primera.

ART. 1º. AMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa Agfa-Gevaert S.A. tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

ART. 2º. AMBITO PERSONAL.

Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero, punto uno, con la excepción del personal directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, está vigente.

ART. 3º. AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, que serán los comprendidos entre los días 1 de Enero de 1987 y 31 de Diciembre de 1988, ambos inclusivos, con las particularidades que se citen en algunos pactos.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1º de Enero de 1987. Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

ART. 4º. DENUNCIA Y REVISIÓN.

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto del término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

Sección Segunda.

ART. 5º. COMPENSACION Y ABSORCIÓN.

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenios Colectivos o cualquiera otra causa.

ART. 6º. EFICACIA REAL DE LAS NEGOCIACIONES.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo Nº 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los tra-

dadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

ART. 7º. GARANTIAS INDIVIDUALES.

Se respetarán a título individual "ad personam", las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de este.

ART. 8º. VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

Sección tercera.

ART. 9º. INTERPRETACION Y VIGILANCIA.

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

a) Composición: será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.

b) Domicilio: será el propio social de la Empresa en la ciudad de Barcelona: calle Provenza, 392.

c) Reuniones: serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes. En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO.

Sección Primera.

ART. 10º. ORGANIZACION DE LA EMPRESA.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con observancia de las competencias reconocidas legalmente al Comité de Empresa:

1. La organización del trabajo en todos los centros de la planta.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes ó de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la Empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8. El régimen de disciplina en el trabajo.
9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolle la Empresa.

Sección segunda.

ART. 11º. INGRESOS DE PERSONAL.

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la Empresa se consideraran todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

ART. 12º. VACANTES.

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa. Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas. Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del Anexo Nº 1; igual beneficio se contemplará en supuesto de promoción sin cobertura de vacante para el personal de la empresa.

ART. 13º. PROCEDIMIENTO.

La Dirección de la Empresa publicará en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de 10 días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimientos descritos para cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la

cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los Trabajadores.
En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

ART. 14º PERIODOS DE PRUEBA.

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos grupos serán:
a) personal titulado: seis meses.
b) personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: tres meses.
c) personal administrativo: dos meses.
d) personal no cualificado: quince días laborales.

La situación de incapacidad laboral transitoria que pueda afectar al trabajador durante este período de prueba, interrumpirá el mismo.

ART. 15º CESES Y PREAVISOS.

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista del cese.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.
En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados que tuviere devengados desde el día le del año en curso hasta el día del cese definitivo.

Sección Tercera

ART. 16º.-ORDENACION INTERNA:

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en diez categorías básicas.

- Comprende: -Mozo de almacén
-Ayudante de oficina
-Vigilante
-Ordenanza
- Comprende: -Auxiliar administrativo
-Oficial almacén 2ª
-Telefonista
-Cobrador
-Conserje
-Oficial Laboratorio 2ª
-Azafata-demonstradora
- Comprende: -Técnico mecánico
-Oficial Laboratorio 1ª
-Vendedor
-Oficial administrativo
-Operador Ordenador
-Taquimecánografa
-Operador máquina auxiliar 1ª
-Responsable almacén
-Oficial almacén 1ª
-Profesional oficina
- Comprende: -Ayudante técnico
-Vendedor técnico
-Oficial técnico
-Analista
-Programador
-Taquimecánografa idiomas
- Comprende: -Supervisor regional
-Jefe almacén
-Jefe grupo
-Controller
- Comprende: - Supervisor nacional
-Jefe ventas regional
-Jefe sección
-Product manager
-Especialista de producto
- Comprende: -Jefe ventas nacional
-Jefe marketing
-Jefe sección general
-Jefe delegación
- Comprende: -Gerente División
- Comprende: -Director administrativo
-Director División
-Director Personal
- Comprende: -Director General

En los supuestos en que por la función, situación, etc. existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por el Departamento de Personal.
Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en Grupos profesionales, La Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y aprobación, en su caso.

Sección Cuarta

Regimen disciplinario

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

ART. 17º.-FALTAS LEVES.

Tendrán esta consideración:

- El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minu-

tos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

- No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- Los pequeños descuidos en la conservación de material.
- No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de personal ajeno a la empresa.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
- Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
- Las faltas de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- La lambarrancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- Cualquiera otra falta de analogía naturalera a las anteriores.

ART. 18. FALTAS GRAVES.

Tendrán esta consideración:

- Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.
- Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifestado en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
- Simulación de presencia de otro trabajador fichando por él.
- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.
- Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
- Discusiones acaloradas con compañeros de trabajo en presencia de terceros.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.
- La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.
- El falseamiento de las circunstancias, u ocultación, de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las Normas de la Empresa, o seguir percibíendolos.
- Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.
- Cualquiera otra falta de analogía naturalera a las anteriores.

ART. 19. FALTAS MUY GRAVES.

Tendrán esta consideración:

- Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.
- El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
- La embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- Los malos tratos de palabras u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.
- La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde que fuera sancionada aquella.
- El abandono de trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.
- Cualquiera otra falta de analogía naturalera a las anteriores.

ART. 20. SANCIONES.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

- Por faltas leves: a) amonestación verbal
b) amonestación por escrito
c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

3) Por faltas muy graves:

- a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
- b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
- d) despido .

CAPITULO III
CONDICIONES ECONOMICAS.

ART. 21. SALARIO.

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo nº 1 del presente texto. Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de plus salarial fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia etc., en el momento de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

ART. 22. INCREMENTOS SALARIALES.

Para el año 1987, se establece que:

- a) las cantidades que se percibían a 31 de Diciembre de 1986 por los conceptos de: salario de convenio, complementos (personal, funcional, profesional y residencia insular, se incrementan en un 7 % (siete por ciento) porcentual.
- b) la cantidad que se percibía a 31 de Diciembre de 1986 por el concepto de antigüedad, se incrementa en el 7 % (siete por ciento) porcentual; la cantidad resultante de su aplicación se abonará en el complemento personal.

c) la cantidad que se percibía a 31 de Diciembre de 1986 en concepto de cambio de residencia, no sufre incremento alguno.

- d) los incrementos por antigüedad, por aplicación de trienios, quedan suprimidos a partir de 31 de Diciembre de 1986. En consecuencia, a partir de esa fecha el personal de la Empresa no generará expectativa de cobro alguna por concepto de acumulación de años al servicio de la empresa, tanto relativo a las personas que se encuentran en activo en la referida fecha como a las de nueva incorporación. En compensación de ello, junto con el resto de mejoras convenidas, se abonarán aquellas expectativas adquiridas, o en trámite de adquisición, a 31 de Diciembre de 1986 más un complemento igual a dos terceras partes del valor del trienio (en su cómputo por paga) que tenía en 1986, y que se reproduce en Anexo del presente texto.

Las cantidades resultantes de esta aplicación, pasaran a engrosar el concepto complemento personal, suprimándose también la voz " antigüedad " en los recibos de salarios .

- e) las comisiones sobre ventas quedan a la determinación de las distintas Direcciones de División.

Para 1988, se establece que:

- a) las cantidades que se percibían a 31 de Diciembre de 1987 por los conceptos de: salario de convenio y complementos (personal, funcional y profesional), así como residencia insular, se incrementan en un % (tanto por ciento) porcentual igual al I.P.C. acumulado a 31.12.87.
- b) en el supuesto de que el I.P.C. del año 1988 sea superior al incremento aplicado en fecha 15 de Enero de 1988, se garantiza la percepción del % (tanto por ciento) porcentual que resulte de diferencia entre ambos. Esta diferencia, se aplicaría, una vez se constata oficialmente de una sola vez, y la cantidad total resultante formaría parte del coste salarial de 1988 a efectos de la negociación colectiva del año 1989, y aplicándose sobre salarios de 31.12.87.

ART. 23. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente. Estas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

ART. 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que realice el personal de la empresa se abonarán con un recargo del 75 % (por ciento). Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada. En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-máximas que viene obligado.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas, se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1858/1981 de 20 de Agosto y disposiciones concordantes, pactándose como " estructurales " las relativas a: períodos punta en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, traslado de dependencias y similares. Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, el Depto. de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración. Para el fin citado, los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO IV

Sección Única.

ART. 25. FORMACION.

Durante la vigencia del Convenio se mantendrán, con la duración igual al curso escolar, las clases de idioma inglés que se vienen desarrollando a nivel interno de la Empresa.

CAPITULO V

JORNADA - HORARIO

Sección Primera

ART. 26. JORNADA

Para el presente año 1987 se establece una jornada laboral efectiva de 1820 horas, en cómputo anual, que, básicamente, se distribuye:

- a) en jornada partida: comprendida en los períodos siguientes:
 - 1) del 19 de Enero al 14 de Junio
 - 2) del 14 de Septiembre al 31 de Diciembre
- b) en jornada continuada: comprendida en el período siguiente: del 15 de Junio al 13 de Septiembre

El período comprendido entre los días 24 de Diciembre y 31 de Diciembre, será considerado inhábil a efectos laborales; no obstante durante este período se prestarán los trabajos ineludibles que serán fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos (reten), podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones dentro del primer trimestre inmediatamente siguiente, de común acuerdo con su superior inmediato. Los días 03.01, 05.01 y 20.03 de 1987, considerados inhábiles a efectos laborales, lo son sólo para el presente año, sin que supongan derecho alguno a su disfrute en sucesivos años, quedando sólo vinculados, el número de días posible, a la adecuación del calendario laboral respecto de las horas efectivas pactadas.

Para el año 1988 se establece una jornada laboral efectiva de 1818 horas, en cómputo anual.

ART. 27. VACACIONES

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

- a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.
- b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de los (diez) años.

Los períodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y Empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

- Uno de los períodos no podrá ser inferior a 21 días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo 26, el trabajador deberá de reservarse para su disfrute en el período navideño (del 24 al 31 de Diciembre), tantos días como jornadas laborales hubiera según el calendario laboral que le afecte, si bien para los años 1987 y 1988 los días 24 y 31 de Diciembre se computaran como uno sólo a efectos de vacaciones.

ART. 28. DESARROLLO

Antes del día 14 de Abril, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones anual. La Empresa, en un período no superior a un mes, a partir de aquel, deberá de comunicar a los interesados la aceptación o no de sus peticiones. Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de Circular de Empresa.

ART. 29. HORARIO DE TRABAJO.

El horario general, con las excepciones propias que ya se vienen realizando en: servicio de vigilancia, conserjería, turnos, almace- nas etc., es el que ya se tiene instaurado:

- a) En jornada partida:
 - Entrada: de 7,35 h. a 8,35 horas
 - Salida : 13 horas
 - Entrada: de las 14,- h. a las 15,- horas
 - Salida : a partir de las 17 horas.
 - b) En jornada continuada:
 - Entrada: de 7,- h. a 7,30 horas
 - Salida : de 14,45 h. a 15,15 horas.
- Dentro de esta jornada, existe una pausa de 30 minutos, no computable como jornada efectiva.

Al ser este tipo de horario en la modalidad flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a 8 horas y 25 minutos en jornada partida (cómputo diario) y, de 7 horas y 15 minutos (cómputo diario) en jornada continuada y de lunes a viernes. En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborales resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito de horas, a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

ART. 30. LICENCIAS

El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Patrimonio del trabajador.
b) alumbramiento de esposa.
c) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
d) enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
e) necesidad de atender a los derechos educativos y de formación profesional, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
f) la asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.
g) realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

La duración de estas licencias serán de quince días naturales en el caso a), y hasta de cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que, para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurrirán en cada caso, hay hasta tres días.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones, o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre. Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

Sección segunda Excedencias

ART. 31. NORMA GENERAL

Se reconocen con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa. Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte. Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, o similar, si lo ha sido por causa voluntaria. Se perderá el derecho al reintegro si no fuera este solicitado o de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponga fin al término concedido. En el supuesto de reincorporación, se garantizará que las condiciones económicas sean establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el periodo de excedencia, y con el carácter de fijas.

ART. 32. SERVICIO MILITAR

Los trabajadores de la Empresa, en tanto se encuentren cumpliendo el Servicio militar o civil sustitutorio, percibirán las gratificaciones extraordinarias que pudieran corresponderles desde su incorporación efectiva a dichos servicios, y hasta un máximo de 15 días de duración de estos de quince meses, asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas.

CAPITULO VI MEJORAS SOCIALES

ART. 33. JUBILACION

Edad.- Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los 65 años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad. Premio.- La Empresa mantiene durante la vigencia de este Convenio los premios establecidos por este motivo:
A los 65 años de edad 500.000,- pts. brutas.
a los 64 años de edad 565.000,- pts. brutas
a los 63 años de edad 884.000,- pts. brutas
a los 62 años de edad 1.176.000,- pts. brutas
a los 61 años de edad 1.564.000,- pts. brutas
a los 60 años de edad 2.080.000,- pts. brutas

Complemento.- La Empresa completará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100% (cien por cien) del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa, con limitación máxima total (entre ambos) de pts. brutas anuales: 1.200.000,- (un millón doscientas mil), y siempre que la edad del trabajador en el momento de la jubilación sea de 64 o 65 años. En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los 60 y 63 años, ambos inclusive, la garantía de cobertura se

rá la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son, respectivamente, de 65 años y 100% (cien por cien) de la base reguladora. Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otros tipos de gravámenes que deban de abonarse en razón de dichos complementos, serán a cargo exclusivo del beneficiario. Desde 1º de Enero de 1988, la limitación referida de un millón doscientas mil pesetas, será sustituida por la de 1.350.000,- pts. brutas (un millón trescientas cincuenta mil).

ART. 34. COMPLEMENTO DE VIUDEDAD

La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa, hasta el 70% (setenta por ciento) del salario bruto percibido en los doce últimos meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el límite de 1.200.000,- (un millón doscientas mil) pts. brutas, igual al expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje se adicionará un 10% (diez por ciento) por cada hijo menor de 21 años que no obtenga rentas de trabajo, y hasta un máximo de cómputo de tres hijos. Para tener derecho a este complemento deberá de haber prestado sus servicios en la Empresa un mínimo de un año. En el supuesto de que el fallecimiento haya sido a causa de accidente de trabajo, la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no se exigirá tiempo mínimo de prestación de servicios en la empresa. En ambos casos el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio, o en aquellos casos en que, conforme a la legislación en materia de seguridad social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma. A partir de 1º de Enero de 1988, la cuantía de cobertura máxima se amplía a 1.350.000,- (un millón trescientas cincuenta mil) pts brutas anuales.

ART. 35. AUXILIO POR DEFUNCION

La Empresa abonará en concepto de auxilio por defunción la cantidad de 85.000,- pts. brutas (ochenta y cinco mil) a la persona familiar o no del trabajador fallecido que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

ART. 36. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

La Empresa abonará a sus trabajadores en situación de I.L.T., derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, percibiera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses. Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

ART. 37. SEGURO DE ACCIDENTES

Durante el año 1987 se procederá a regular las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la Empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que puedan como sigue:
a) personal que viaja habitualmente:
- Muerte: 2.400.000,- pts.
- Incapacidad permanente: 3.200.000,- pts.
b) resto del personal:
- Muerte: 2.400.000,- pts.
- Incapacidad permanente: 2.500.000,- pts.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Empresa. Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

ART. 38. SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia del Convenio se mantiene la Póliza de vida, invalidez total y absoluta en la cuantía de cobertura de 500.000,- (quinientas mil) pts.. Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

ART. 39. PRESTAMOS AL PERSONAL

El fondo que la Empresa tiene constituido para este fin se incrementará, en el caso de estimarlo necesario, en una cuantía de 600.000,- pesetas. A este fondo puede accederse con los fines siguientes:
a) Adquisición de vivienda: se podrá solicitar hasta un máximo de 400.000,- pts. (cuatrocientas mil), siempre y cuando el acceso a la propiedad de vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador. Este préstamo devengará un interés del 5% (cinco por ciento) siendo revertible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años. Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.
b) Pelar necesidades urgentes y perentorias: se podrá solicitar hasta un máximo de 250.000,- pts. (doscientas cincuenta mil). El interés devengable será del 5% (cinco por ciento), revertible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años. Para optar a él se requiere la condición de fijo en la Empresa.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por el Empresa y una Comisión de los representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios - de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviera cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo compensable, hasta la cantidad que alcance, con la que haya de percibir en concepto de liquidación-finiquito de haberes.

ART. 40. AYUDA DE COMIDA.

El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 418 pesetas brutas (cuatrocientas dieciocho) por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa para comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

La cuantía referida se incrementará, a partir de Enero de 1988 en un tanto por ciento igual al I.P.C. resultante de 1987.

ART. 41. NATALIDAD

La Empresa abonará la cantidad de 10.000,- (diez mil) pesetas bruta con motivo del nacimiento de cada hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la Empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

ART. 42. AYUDA FAMILIAR.

a) Por cónyuge:

- Cuantía: se mantienen las 2.150 pts. (dos mil ciento cincuenta) brutas mensuales.

- Beneficiarios: los trabajadores que venían percibíendola a fecha 31 de Diciembre de 1985.

- Expectativa: esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la seguridad social del trabajador de la empresa. De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

b) Por hijos: se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- Hijos sin minusvalías
- Hijos con minusvalías físicas o psíquicas.

1) Sin minusvalías:

- Cuantía: para el año 1987 será de 1.284,- pts. brutas (mil doscientas ochenta y cuatro) mensuales. Para el año 1988 esta cuantía se incrementará en un % (tanto por ciento).

- Beneficiarios: los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la seguridad social.

- Expectativa: esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el hijo/a que da lugar a este beneficio cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

2) Con minusvalías:

- Cuantía: será, para 1987 de 23.540,- pts. brutas (veintitres mil quinientos cuarenta) mensuales.

- Beneficiarios: los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la seguridad social.

- Expectativa: esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la seguridad social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: Colegios, asistencia de terceras personas etc.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayuda de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constata, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Las cuantías referidas en los puntos 1) y 2) serán incrementadas, de forma automática, a partir de Enero de 1988 en el % (tanto por ciento) igual al resultante del I.P.C. de 1987.

ART. 43. AYUDA ESCOLAR

Para el año 1987 el fondo destinado a este fin será de un total de 1.683.380,- pts. (un millón seiscientos ochenta y tres mil trescientas ochenta).

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los 2 (dos) y 16 (dieciséis) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar.

La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, si bien las segundas y siguientes de cada trabajador lo serán por la mitad del valor de la primera.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1986 hayan tenido un total de ingresos no superior a 3.000.000,- pts. (tres millones) brutas.

El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibíendolas en anualidades sucesivas.

El fondo establecido para el año 1987 será incrementado en un % (tanto por ciento) igual al I.P.C. resultante del año 1987, y el límite de cuantía de ingresos en la misma proporción.

ART. 44. AYUDA DE TRANSPORTE.

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 26,- (veintea y seis) pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte.

A partir de Enero de 1988 esta cuantía se incrementará en un % (tanto por ciento) igual al I.P.C. resultante del año 1987.

CAPITULO VII

GASTOS DE VIAJE.

ART. 45. GASTOS DE VIAJE.

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

- **Diets:** cuantías en territorio nacional y extranjero, forma de ejecución administrativa, limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.

- **Kilometrajes:** precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo, parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados, causas de revisión de precio de km. y cantidades destinadas a amortización, personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.

- Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche -base.
- Regulación de préstamos.
- Alternativas de amortización de préstamos.

CAPITULO VIII

SEGURIDAD E HIGIENE

Durante la vigencia del presente Convenio se procederá a la actualización de dicho Comité, con las funciones, cometidos y competencias reconocidos en las distintas normas en vigor que lo contemplan o puedan contemplar.

CLAUSULA ADICIONAL

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal: Ley, Real Decreto Ley, Decreto legislativo y Orden Ministerial.

ANEXO PRIMERO

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 1987

Grupo I	grupo de cotización	salario de convenio	anualizado 1987
Licenciado.....	01	127.699,-	2.043.184,-
Supervisor.....	02	102.496,-	1.639.936,-
Perito.....	02	101.547,-	1.624.762,-
Ayudante técnico.....	02	101.547,-	1.624.762,-
Técnico técnico.....	05	87.728,-	1.403.648,-
Oficial Laboratorio 19.....	08	79.394,-	1.270.304,-
Oficial Laboratorio 20.....	08	68.054,-	1.088.864,-
Grupo II			
Jefe Vts. nacional.....	02	117.324,-	1.877.184,-
Jefe Marketing.....	02	117.324,-	1.877.184,-
Product Manager.....	02	117.324,-	1.877.184,-
Jefe Vts. regional.....	02	102.496,-	1.639.936,-
Supervisor.....	02	102.296,-	1.639.936,-
Especialista Producto.....	02	102.296,-	1.639.936,-
Vendedor técnico.....	05	91.819,-	1.469.104,-
Vendedor.....	05	76.518,-	1.224.288,-
Azafata-demostradora.....	07	61.119,-	977.904,-
Grupo III			
Jefe sección.....	03	117.324,-	1.877.184,-
Jefe grupo.....	04	102.496,-	1.639.936,-
Oficial técnico.....	04	97.108,-	1.555.008,-
Programador.....	05	94.790,-	1.516.640,-
Equimeca idiomas.....	04	87.728,-	1.403.648,-
Operador ordenador.....	05	84.191,-	1.347.056,-
Oficial advo. 19.....	05	84.191,-	1.347.056,-
Oficial advo.....	05	79.394,-	1.270.304,-
Auxiliar advo.....	07	61.119,-	977.904,-
Grupo IV			
Jefe almacén 18.....	03	110.610,-	1.769.760,-
Jefe almacén 28.....	03	98.943,-	1.583.088,-
Responsable almacén.....	07	84.191,-	1.347.056,-
Profesional Oficio 18.....	08	75.004,-	1.200.064,-
Oficial almacén 18.....	08	69.890,-	1.118.240,-
Oficial almacén 28.....	08	69.890,-	1.071.504,-
Profesional Oficio 28.....	08	69.890,-	1.071.504,-
MOZO.....	10	53.840,-	861.440,-
Grupo V			
Cobrador.....	07	69.890,-	1.118.240,-
Conserje.....	08	64.777,-	1.036.432,-
Telefonista.....	07	61.119,-	977.904,-
Vigilante.....	08	57.466,-	919.456,-
Ordenanza.....	08	57.466,-	919.456,-

1987											
enero gennaio LUTHERIA			febrero februari FEVRIER			marzo mars MARTINI			abril aprill APRIL		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
mayo maai MAY			junio juni JUNE			julio juli JULY			agosto agost AUGUST		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
septiembre septembri SEPTEMBER			octubre oktobra OCTOBER			noviembre novembri NOVEMBER			diciembre disembri DECEMBER		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					

M
A
D
R
I
D

1987											
enero gennaio LUTHERIA			febrero februari FEVRIER			marzo mars MARTINI			abril aprill APRIL		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
mayo maai MAY			junio juni JUNE			julio juli JULY			agosto agost AUGUST		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					
septiembre septembri SEPTEMBER			octubre oktobra OCTOBER			noviembre novembri NOVEMBER			diciembre disembri DECEMBER		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31					

S
E
V
I
L
L
A

1987			
enero enero utrenia 1 2 ● X 3 4 5 ● 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	febrero febrero ozalala 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	marzo marzo martago 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 ● 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	abril abril apirala 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 ● 18 19 20 ● 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
mayo mayo maiatago 1 2 ● 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	junio junio ozalaga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 ● 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	julio julio utrenia 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 ● 26 27 28 29 30 ●	agosto agosto ozaraga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 ● 16 17 18 19 20 ● 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
septiembre septiembre irala 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	octubre octubre iraga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 ● 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	noviembre noviembre ozaraga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	diciembre diciembre ozaraga 1 2 3 4 5 6 7 ● 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 ● 26 27 28 29 30 31

B
I
L
B
A
O

1987			
enero enero utrenia 1 2 ● X 3 4 5 ● 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 ● 23 24 25 26 27 28 29 30 31	febrero febrero ozalala 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28	marzo marzo martago 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 ● 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	abril abril apirala 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 ● 18 19 20 ● 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
mayo mayo maiatago 1 2 ● 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	junio junio ozalaga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 ● 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	julio julio utrenia 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	agosto agosto ozaraga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 ● 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
septiembre septiembre irala 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	octubre octubre iraga 1 2 3 4 5 6 7 8 ● 10 11 12 ● 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	noviembre noviembre ozaraga 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	diciembre diciembre ozaraga 1 2 3 4 5 6 7 ● 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 ● 26 27 28 29 30 31

V
A
L
E
N
C
I
A

1987															
enero gane ene				febrero feb febr				marzo mar mar				abril abr abr			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1
mayo may may				junio jun jun				julio jul jul				agosto ago ago			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1
septiembre sept sept				octubre oct oct				noviembre nov nov				diciembre dic dic			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1

L A S P A L M A S

1987															
enero gane ene				febrero feb febr				marzo mar mar				abril abr abr			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1
mayo may may				junio jun jun				julio jul jul				agosto ago ago			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1
septiembre sept sept				octubre oct oct				noviembre nov nov				diciembre dic dic			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1

L A S P A L M A S

16237 RESOLUCION de 22 de junio de 1987, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Castilla y León, para la coordinación de la política de empleo.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Castilla y León un Convenio de colaboración para la coordinación de la política de empleo, y, en cumplimiento de lo dispuesto en el acuerdo de la Comisión delegada del Gobierno para política autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.
Madrid, 22 de junio de 1987.—El Secretario general técnico, José Antonio Zapatero Ranz.

En Valladolid a 2 de junio de 1987.
Reunidos el ilustrísimo señor don Alvaro Espina Montero, Secretario general de Empleo y Relaciones Laborales, y el excelentísimo

señor don Antonio Lorenzo Martín, Consejero de Fomento de la Junta de Castilla y León.

Actuando el primero en representación del excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social (Orden comunicada de 26 de mayo de 1987), y el segundo en representación del excelentísimo señor Presidente de la Junta de Castilla y León, reconociéndose recíprocamente la capacidad de contratar, y obligándose en los términos de este documento

MANIFIESTAN

- a) Que la configuración del Estado de las Autonomías que diseña la Constitución obliga a una adecuada coordinación y colaboración entre el Gobierno de la Nación y la Junta de Castilla y León.
- b) Que tal coordinación resulta particularmente necesaria en el ámbito de las actuaciones de fomento del empleo, estando ambos poderes públicos obligados a practicar una política orientada al pleno empleo, de acuerdo con el artículo 40 de la Constitución.
- c) Que, por ello, resulta especialmente positivo que el Gobierno de la Nación y la Junta de Castilla y León colaboren en