

Número de orden	Nombre del puesto	Categoría
1	Analista Organizador Junior.	3
2	Jefe Servicio Operaciones Comerciales.	
3	Auditor Interno Junior.	
4	Controller Gestión Junior.	
5	Técnico Administrativo.	
6	Secretaria Ejecutiva.	
7	Gestor Vehículos Depositados.	
8	Programador.	
9	Operador de Ordenador.	
10	Agente Operaciones Comerciales	
11	Conserje Vigilante Mayor.	
12	Programador Técnico en Instalaciones.	
1	Auxiliar Administrativo Especialista.	4
2	Cajero.	
3	Secretaria.	
4	Cobrador.	
5	Conserje Vigilante.	
1	Telefonista.	5
2	Conductor.	
3	Auxiliar Administrativo.	
4	Mecanógrafa.	
1	Ordenanza.	6
2	Limpiadora.	

ANEXO C

Tabla salarial del personal Convenio de «Renault Financiaciones, Sociedad Anónima» y «Renault Leasing de España, Sociedad Anónima», a aplicar desde el 1 de enero de 1987 hasta el 1 de enero de 1990, según el artículo 26

Categoría	Nivel	Importe	
Letrados	Unico	1.860.167	
	1	6	3.608.365
		5	3.504.277
		4	3.400.190
		3	3.296.103
		2	3.177.854
1		3.059.605	
2	6	3.059.605	
	5	2.941.356	
	4	2.823.107	
	3	2.704.858	
	2	2.585.900	
	1	2.466.943	
3	6	2.466.943	
	5	2.347.986	
	4	2.229.029	
	3	2.110.072	
	2	2.012.347	
	1	1.914.620	
4	6	1.914.620	
	5	1.816.894	
	4	1.719.168	
	3	1.621.442	
	2	1.557.274	
	1	1.493.104	
5	6	1.493.104	
	5	1.428.935	
	4	1.364.767	
	3	1.300.598	
	2	1.245.679	
	1	1.190.761	
6	6	1.190.761	
	5	1.135.842	
	4	1.080.923	
	3	1.026.005	
	2	971.086	
	1	916.168	

20075 RESOLUCION de 5 de agosto de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa G + J España, Sociedad Anónima.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «G + J España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1987, de una parte, por la Dirección de la citada Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 5 de agosto de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «G + J ESPAÑA, S. A.» NEGOCIADO ENTRE LA EMPRESA Y SU COMITE DE EMPRESA

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima», cualquiera que sea su Centro de trabajo y sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en «G + J España, Sociedad Anónima», cualquiera que fuese su modalidad de contratación laboral, a excepción del personal que realice funciones de Gerencia, Directores de publicaciones o Departamentos y los Agentes comerciales no incluidos como relación laboral especial, al amparo de las normas legales vigentes.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1987, con independencia de la fecha de su publicación en el «Diario Oficial», salvo que se exprese lo contrario en alguno de sus artículos, y finalizará el día 31 de diciembre de 1988, a excepción de las condiciones económicas, que serán objeto de revisión anual.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado por iguales períodos de tiempo, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

Art. 4.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes negociadoras podrá pedir la revisión del presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan sólo notificarlo a la otra parte, por escrito, con una antelación de tres meses a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la Autoridad laboral a los efectos de su constancia.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbidas y compensadas cuando, en su conjunto, sean superiores a las condiciones económicas que, con carácter anual, se fijasen en el orden normativo y convencional aplicable.

Art. 6.º *Derechos adquiridos.*—Las condiciones laborales establecidas con carácter individual con los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser modificadas, siempre que examinadas unas y otras, en su conjunto, resulten más beneficiosas las individuales.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—En el supuesto de que por la Autoridad laboral no se aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al Convenio, debiendo, en caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente. En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

Art. 9.º *Clasificación profesional.*—1. Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, sea cual fuere la modalidad de su contratación, estará clasificado en alguna de las categorías profesionales que figuran en el anexo I del presente Convenio.

2. La clasificación en una correcta categoría profesional de cada trabajador se llevará a cabo en razón de las funciones que realice.

3. Las categorías laborales señaladas en el anexo I son meramente enunciativas, pudiendo establecerse en el futuro otras, acordes con las funciones que realice el trabajador, siempre que no pueda ser encuadrado en alguna de las existentes.

Art. 10. *Trabajos de inferior categoría profesional.*-Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el Empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional. Deberá darse cuenta al Comité de Empresa. En ningún caso estas tareas podrán durar más de quince días.

Art. 11. *Trabajos de superior categoría.*-1. Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos de superior categoría a la que tenga reconocida por un período superior a seis meses en un año.

2. La realización de trabajos de superior categoría no dará derecho al trabajador a consolidar el puesto de trabajo y categoría laboral, salvo que supere al tiempo señalado en el número anterior, en cuyo caso se entenderá consolidado.

3. El trabajador que desempeñe trabajos de superior categoría tendrá derecho a percibir el salario previsto para dicha categoría durante el tiempo que dure tal situación.

4. La Empresa comunicará al Comité la designación de trabajadores para desempeñar funciones de categoría superior, expresando los motivos y el o los trabajadores designados.

Art. 12. *Formación.*-1. Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su sección o departamento y mismo puesto de trabajo que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso podrá emplear un tercio de su jornada laboral ordinaria, durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra sección y departamento.

2. Los botones tendrán derecho a permanecer seis meses, con carácter de formación, en cualquiera de los departamentos existentes en la Empresa, siempre que las necesidades orgánicas del trabajo lo permitan, y dedicando la mitad de su jornada de trabajo a esta formación.

3. Las solicitudes de formación a que se refieren los números precedentes se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido al Departamento de personal, que la atenderá por riguroso orden de presentación, previo informe del Comité de Empresa, y teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y los conocimientos del solicitante, en relación con el puesto que se solicita.

Durante la formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional que ostentara el trabajador solicitante.

Los trabajadores que permanezcan durante cuatro años en la categoría de Auxiliar administrativo pasarán automáticamente a Oficiales administrativos.

Art. 13. *Provisión de vacantes.*-Cuando la Empresa necesite cubrir un puesto de trabajo ya existente o de nueva creación lo comunicará al personal y Comité de Empresa, con una antelación de siete días, especificando las características del puesto de trabajo, categoría, conocimientos y requisitos exigidos.

En caso de igualdad entre un trabajador de la Empresa y otro extraño, tendrá preferencia el primero para ocupar dicho puesto de trabajo.

Las solicitudes se dirigirán por escrito al Departamento de personal.

CAPITULO II

Jornada, horarios, licencias y vacaciones

Art. 14. *Jornada.*-Se establece una jornada laboral anual de mil quinientas noventa horas de trabajo efectivo, cuya distribución semanal será de treinta y cinco horas treinta minutos en invierno y treinta y tres horas treinta minutos en verano.

Se entiende como período de invierno el comprendido entre el 1 de octubre al 31 de mayo, y de verano entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Art. 15. *Horario:*

1. Invierno: El horario de invierno será de nueve horas a diecisiete horas en jornada partida, de lunes a jueves, salvo una hora para el almuerzo, que no se computará como trabajo efectivo, y que el trabajador deberá disfrutar entre las trece y las quince horas. El viernes será de nueve a quince horas, de forma continuada, teniendo media hora de descanso, computable como trabajo efectivo y que deberá disfrutar el trabajador entre las diez y las trece horas.

2. Verano: De lunes a jueves será de ocho a quince quince horas, de forma continuada, con media hora de descanso, del que quince minutos serán computables como trabajo efectivo, y que se disfrutarán entre las diez y las trece horas. Los viernes será de ocho

a quince horas, con media hora de descanso computable como trabajo efectivo, y que se disfrutará entre las diez y las trece horas.

3. *Flexibilidad horaria:* El trabajador podrá retrasar su horario de entrada hasta un máximo de media hora, que deberá recuperarse en la misma jornada de trabajo, hasta completar la efectiva establecida. En el caso de que por circunstancias excepcionales del trabajo de algún departamento deba suprimirse la flexibilidad horaria, el Director del departamento deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados por dicha supresión los motivos de la misma y el tiempo de su duración.

Art. 16. *Vacaciones.*-Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año tendrán veinticinco días laborales de vacaciones anuales. En el supuesto de antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte.

El período de vacaciones se devengará del 1 de julio al 30 de junio.

El personal presentará individualmente, y hasta el 31 de marzo de cada año, su propuesta de vacaciones al Director de su Departamento, correspondiente al período 1 de julio-30 de junio próximo.

En el supuesto de que un trabajador no hubiere podido disfrutar de su total período de vacaciones dentro del período de su devengo por causas no imputables al mismo podrá hacerlo hasta el 31 de octubre siguiente por los días que le restaren.

Art. 17. *Horas extras.*-Las horas extraordinarias podrán ser compensadas bien económicamente, en la cuantía establecida por la legislación laboral, o bien en tiempo de descanso, según acuerdo individual entre Empresa y trabajador.

Art. 18. *Permisos y licencias.*-Uno. Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1. Los días 24 y 31 de diciembre.
2. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
3. Cinco días laborales en caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge.
4. Cinco días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y no incluidos en el número anterior.
5. Cuatro días laborales en caso de nacimiento de hijos.
6. Dos días laborales en caso de traslado de domicilio habitual.

En los anteriores supuestos, el trabajador deberá justificar documentalmente la causa que motiva el permiso, así como advertir a la Empresa de su ausencia con tiempo suficiente, si ello fuera posible.

7. Tres días laborales al año, por asuntos propios, que no necesitarán justificación y que deberán ser disfrutados dentro de cada año natural, no siendo acumulables ni abonables, en el supuesto de su no disfrute. El trabajador deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso. Estos días podrán ser distribuidos a opción del interesado, sin que puedan acumularse a vacaciones.

Dos. El permiso por lactancia establecido en el artículo 37, 4, del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá referido hasta los doce meses de edad del hijo.

Art. 19. *Suspensión del contrato de trabajo.*-1. La Mujer trabajadora embarazada tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada. Una vez finalizado el citado período de suspensión, la trabajadora será incorporada al puesto de trabajo que venía ocupando con anterioridad a la suspensión, siéndole de aplicación todas las mejoras en las condiciones de trabajo que hubieran podido producirse durante el tiempo de la suspensión.

2. Durante el tiempo que dure la suspensión, la trabajadora percibirá el 100 por 100 de su salario, incluidas las pagas extras, por lo que será a cargo de la Empresa la diferencia entre aquél y lo que perciba como prestación de la Seguridad Social, siempre que aquélla tenga un año de antigüedad en la Empresa al momento de iniciar la suspensión.

3. El trabajador que tenga suspendido su contrato de trabajo por causa del servicio militar obligatorio o sustitutivo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente a la fecha de su finalización, siéndole de aplicación las mejoras en las condiciones de trabajo que hubieran podido producirse durante el tiempo de la suspensión.

4. El trabajador que se encontrara en la situación contemplada en el número precedente y tuviera un año como mínimo de antigüedad al momento de suspenderse el contrato tendrá derecho a percibir el 50 por 100 del salario base que le correspondía percibir en cada momento, según su categoría laboral, si estuviese en activo.

En el caso de trabajador que tuviera hijos a su cargo de forma exclusiva, tendrá derecho a percibir el 100 por 100 del salario base.

5. En el supuesto de que un trabajador estuviese en situación de incapacidad laboral transitoria, y suspendido su contrato de trabajo por dicha causa, tendrá derecho a percibir la diferencia que existiere entre la prestación de la Seguridad Social y el salario que debiera percibir, incluidas las pagas extras, de estar en alta, durante los doce primeros meses, percibiendo a partir de dicha fecha exclusivamente la prestación de la Seguridad Social.

Art. 20. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El trabajador que quiera hacer uso de este artículo deberá comunicarlo a la Empresa con dos meses de antelación.

Art. 21. *Resolución de contrato.*—El trabajador que resuelva voluntariamente su contrato de trabajo deberá comunicarlo por escrito al Departamento de Personal y Director de su departamento con el plazo de preaviso de treinta días naturales si se tratara de Técnicos Titulados, y de veinte días naturales para el resto del personal.

El incumplimiento de los citados plazos de preaviso supondrá para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días que haya sobrepasado dichos plazos, siéndole descontado de la liquidación correspondiente.

CAPITULO III

Retribuciones económicas

Art. 22. *Principios generales.*—1. Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio se consideran brutas, y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales establecidos en cada momento.

2. El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. Las pagas extraordinarias se abonarán en la fecha que se especifica para cada una de ellas.

Art. 23. *Tabla salarial.*—El salario de los trabajadores incluidos en el presente Convenio está integrado por el Salario Base y Plus de Convenio que se especifica en la tabla salarial que queda incorporada al presente Convenio como anexo I, así como los complementos específicos salariales y extrasalariales que se establecen a continuación.

El Salario Base y Plus de Convenio se entiende referido, para cada categoría, a jornada laboral completa.

Con independencia de los aumentos que se pacten cada año de vigencia del presente Convenio o sus prórrogas, se establece que, como mínimo, la tabla salarial que entrará en vigor el 1 de enero de 1989 será la que se refleja en el anexo II del presente Convenio.

Cada trabajador percibirá, con efectos del 1 de enero de 1987, la totalidad de su retribución salarial, incrementada en un 7,5 por 100 de la que percibía el 31 de diciembre de 1986 por todos los conceptos salariales y con efectividad hasta el 31 de diciembre de 1987.

Cada trabajador percibirá el Salario Base y Plus de Convenio en la cuantía que se especifica en la tabla salarial del anexo I, de acuerdo con su categoría profesional. En el caso de que la retribución salarial que deba percibir el trabajador, de acuerdo con lo estipulado en el apartado anterior, exceda de la suma de los dos conceptos antedichos, la diferencia quedará reflejada en la nómina bajo la denominación de Retribución Complementaria, que tiene el concepto de complemento salarial.

Los atrasos desde el 1 de enero de 1987, que correspondan de acuerdo con lo establecido en el presente artículo serán abonados por la Empresa en la nómina del mes siguiente al de la firma del Convenio.

Art. 24. *Plus de antigüedad.*—El personal que preste sus servicios en la Empresa tendrá derecho a percibir un Plus de Antigüedad, cuyo sistema de retribución se introduce como novedad en el presente Convenio, y que se devengará en las siguientes condiciones: A los tres años, 7 por 100 del Salario Base; a los cinco años, 10 por 100 del Salario Base; a los diez años, 17 por 100 del Salario Base; a los quince años, 25 por 100 del Salario Base; a los veinte años, 35 por 100 del Salario Base; a los veinticinco años, el 45 por 100 del Salario Base, y a los treinta años, 60 por 100 del Salario Base.

Art. 25. *Pagas extraordinarias.*—1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio percibirán en concepto de paga extraordinaria el importe que resulte de su salario base, plus de antigüedad y retribución complementaria, en su caso, en los meses

de junio y diciembre, respectivamente. Dichas pagas extraordinarias se devengarán anualmente, liquidándose la parte proporcional que corresponda en caso de no haber devengado su totalidad.

2. Paga de beneficios: Durante el mes de marzo de cada año los trabajadores percibirán en concepto de paga de beneficios el importe percibido durante el año anterior de salario base, plus convenio, plus de antigüedad y retribución complementaria, en su caso, más las pagas extras de junio y Navidad, y dividido entre 12.

Art. 26. *Subvención comidas.*—Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio percibirán en concepto de ayuda de comida, por cada día de trabajo, excluidos los viernes y en jornada de invierno, la cantidad de 750 pesetas, que le serán liquidadas por meses vencidos y dentro del mes siguiente al de su devengo. Dicha cantidad tiene el concepto de complemento extrasalarial.

Art. 27. *Diets y kilometrajes.*—Los trabajadores que en el desempeño de sus funciones deban realizar desplazamientos fuera de su domicilio habitual percibirán una dieta diaria por manutención de 3.000, 4.000 ó 5.000 pesetas, según sea en España, Europa o resto del mundo, respectivamente.

Para el desplazamiento en vehículo propio se abonará en concepto de kilometraje la suma de 25 pesetas por kilómetro.

El devengo de las dietas, clase de alojamiento y demás circunstancias se establecen en el anexo III del presente Convenio.

Art. 28. *Paga por antigüedad.*—Todo trabajador que alcance una antigüedad en la Empresa de diez, veinte y treinta años percibirá en concepto de gratificación, y por una sola vez en cada una de dichas fechas, el importe correspondiente a una mensualidad, que se abonará en el mes siguiente al que tal antigüedad se alcance.

Art. 29. *Paga por matrimonio.*—Cualquier trabajador incluido en el ámbito del presente Convenio con más de un año de antigüedad en la Empresa y contraiga matrimonio, percibirá una paga por un importe de 25.000 pesetas, acumulables en el caso de que ambos fueran trabajadores de la Empresa.

Art. 30. *Paga por nacimiento de hijo.*—El trabajador incluido en el presente Convenio con una antigüedad igual o superior a un año percibirá una paga extraordinaria por un importe de 60.000 pesetas por cada nacimiento de hijo. Dicha paga no es acumulable cuando los padres fueran trabajadores de la Empresa.

CAPITULO IV

Derechos sindicales

Art. 31. El Comité de Empresa tendrá las competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumular las horas de crédito laboral que tiene, en uno o varios de sus miembros, en cómputo mensual, y previa comunicación a la Dirección de la Empresa, en la que constará la persona o personas en quienes recae la acumulación, y el tiempo previsto de mantenimiento de la misma.

Art. 32. *Actividad sindical.*—Además de por los trabajadores electos del personal, por el resto de la plantilla podrán realizarse actividades sindicales, en sus Centros de trabajo, siempre que ello no vaya en perjuicio del desarrollo normal del trabajo, disponiendo para ello de los tabloneros de anuncios de los trabajadores, donde podrán colocar informaciones o comunicaciones.

Art. 33. *Seguridad e higiene.*—Se respetará la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, estableciéndose por la Empresa los mecanismos necesarios para tal fin.

La Empresa realizará a su cargo y del modo que ésta considere más oportuno una revisión médica anual para cada trabajador.

En el supuesto de que algún grupo de trabajadores presten sus servicios sometidos a condiciones distintas de las normales, en razón a su toxicidad o peligrosidad, las revisiones serán realizadas con una periodicidad adecuada, al objeto de poder prevenir, con garantías, cualquier tipo de enfermedad profesional.

CAPITULO V

Ayudas sociales

Art. 34. *Ayuda escolar.*—Los trabajadores incluidos en el presente Convenio que tengan hijos en edad comprendida entre los cuatro y dieciséis años, realizando estudios, percibirán como ayuda el importe de 15.000 pesetas por cada curso lectivo, previa justificación de la matriculación. Dicho importe se liquidará junto con la nómina del mes de octubre.

Art. 35. *Ayuda de estudios.*—La Empresa crea un fondo de 1.500.000 pesetas anuales para contribuir a la ayuda a trabajadores que estén llevando a cabo estudios que redunden en una mejor capacitación profesional del trabajador.

En esta ayuda no estarán incluidos los estudios que la propia Empresa promueva.

Tendrán prioridad para percibir la ayuda los estudios de idiomas y aquellos que estén más directamente relacionados con la actividad de la Empresa.

La ayuda por estudios comprenderá hasta un máximo del 75 por 100 del coste de los estudios a realizar, y limitado por el número total de solicitudes y la existencia del fondo.

El trabajador interesado deberá formular su petición por escrito, dirigido al Departamento de Personal y adjuntando la justificación de la matriculación en el curso para el que solicita la ayuda.

En el caso de que la Dirección de Personal entienda que debe denegar la solicitud, deberá comunicarlo por escrito al Comité de Empresa, haciendo constar las causas que motivan dicha denegación.

En el supuesto de que el trabajador deje de asistir al curso para el que se le ha concedido la ayuda antes de su finalización, sin causa justificada, deberá devolver la ayuda concedida, a cuyo efecto se le descontará de la nómina.

La vigencia del presente artículo será a partir de la firma del mismo, y las solicitudes deberán referirse a cursos finalizados.

El importe del Fondo se distribuirá de julio a junio de cada año.

Art. 36. *Indemnización por fallecimiento e invalidez.*—La Empresa, en caso de fallecimiento por cualquier causa, o invalidez permanente absoluta de un trabajador, abonará a sus derechohabientes o al trabajador la cantidad de 1.000.000 de pesetas.

La Empresa autofinanciará este riesgo.

Art. 37. *Anticipos y préstamos.*—1. El trabajador tiene derecho a solicitar un anticipo por importe total de su nómina líquida mensual, debiendo reintegrarlo dentro del mismo mes en que se solicite.

2. Se establece por la Empresa un fondo de 10.000.000 de pesetas destinado a préstamos al personal.

Cada trabajador podrá solicitar un préstamo de hasta cinco mensualidades líquidas de sus haberes, que le será concedido, salvo que no existiere liquidez en el fondo. En este caso, se comunicará al Comité de Empresa, teniendo el trabajador derecho preferente al momento en que exista liquidez.

Hasta dos mensualidades de préstamos se devolverán sin interés, calculándose éste al tipo del Banco de España, sobre las mensualidades que sobrepasen las dos primeras.

Importe préstamo	Periodo de devolución
Una mensualidad	Cuatro meses.
Dos mensualidades	Ocho meses.
Tres mensualidades	Doce meses, intereses una mensualidad.
Cuatro mensualidades	Dieciocho meses, intereses dos mensualidades.
Cinco mensualidades	Veinticuatro meses, intereses tres mensualidades.

El trabajador que tenga un préstamo y finalice su relación laboral con la Empresa amortizará éste al momento de dicha finalización, con cargo a la liquidación que le corresponda hasta donde alcance y reintegrando la diferencia, si existiere.

Art. 38. Entrarán en vigor el día 1 de julio de 1987 los siguientes artículos: 18, 27, 29, 30, 34, 35, 36 y 37.

ANEXO I

Tabla salarial de 1987

Categoría laboral	Sueldo base Pesetas	Plus Convenio Pesetas	Total mensualidad mínima garantizada Pesetas
Publicaciones:			
Subdirector	180.000	100.000	280.000
Redactor-Jefe	150.000	65.000	215.000
Jefe de Sección	125.000	20.000	145.000
Redactor-Maquetador	105.000	15.000	120.000
Auxiliar de Redacción	75.000	10.000	85.000
Ayudante	65.000	5.000	70.000
Administración:			
Subdirector	180.000	100.000	280.000
Jefe de Sección	125.000	20.000	145.000
Oficial administrativo	75.000	10.000	85.000
Auxiliar administrativo	65.000	5.000	70.000
Subalternos:			
Ordenanza	55.000	5.000	60.000
Limpieza	50.000	5.000	55.000

ANEXO II

Importe de las retribuciones mínimas por categorías en 1 de enero de 1989, con independencia de su imputación a salario base e plus Convenio

Categoría laboral	Salario mínimo al mes Pesetas
Publicaciones:	
Subdirector	—
Redactor-Jefe	240.000
Jefe de Sección	175.000
Redactor-Maquetador	150.000
Auxiliar de Redacción	110.000
Ayudante	90.000
Administración:	
Subdirector	—
Jefe de Sección	175.000
Oficial administrativo	110.000
Auxiliar administrativo	90.000
Subalternos:	
Ordenanza	75.000
Limpieza	70.000

ANEXO III

Normas generales de viaje

1. General:

1.1 Las normas que se detallan a continuación son de cumplimiento para todo el personal de «G + J España, Sociedad Anónima», y en la forma que corresponda a los colaboradores ajenos.

1.2 Todas las liquidaciones de viaje deberán ser presentadas al Departamento de Personal, dentro de un plazo máximo de un mes desde la fecha de su finalización. Como norma general, las liquidaciones presentadas fuera del plazo establecido no serán reembolsadas por la Empresa.

2. Invitaciones generales de negocio y viaje:

2.1 Las invitaciones de negocio deberán limitarse a los casos estrictamente necesarios.

Los gastos de invitación no podrán superar el importe de 4.000 pesetas por persona.

2.2 Los nombres de las personas y/o empleados deberán figurar al dorso de la factura, indicando el motivo de la invitación.

2.3 Empleados que hayan asistido a una comida de negocio o hayan sido invitados están obligados a comunicárselo a la Secretaría de Departamento para que les sea deducida de la subvención correspondiente de la comida.

3. Normas para viajes de negocio:

3.1 Preparación:

Como día de viaje se cuenta el día correspondiente al calendario, con el cómputo de cero a veinticuatro horas.

Viajes en España requieren el permiso previo, por escrito, del Director del Departamento, y al extranjero, de la Gerencia. Un permiso verbal o telefónico debe ser reconfirmado por escrito.

Se puede pedir un anticipo hasta el importe de los gastos previsibles del viaje, siendo necesaria la autorización del Director del Departamento.

No está permitido conectar un viaje de negocio con un viaje particular.

Todos los billetes de viajes de negocio o reservas de hoteles serán solicitados y reservados a través de las Secretarías de los Departamentos/Redacciones a la agencia contratada por la Empresa (cualquier empleado que solicite viajes particulares ha de indicarlo expresamente y abonarlo particularmente). En caso de intercambios, se deberán utilizar con prioridad.

3.2 Realización:

Normalmente deberán utilizarse medios de transporte público. Sólo en casos excepcionales puede variarse esta regla, por ejemplo cuando signifique una pérdida de tiempo inadmisibles.

Para el uso del coche particular debe solicitarse una autorización previa. Al final del viaje se reflejará en la liquidación de viajes la matrícula del vehículo y la cantidad de kilómetros recorridos, abonándose 25 pesetas brutas por kilómetro.

Los viajes en tren se realizarán, sin diferencia de categorías, con un billete de segunda clase hasta una distancia de 500 kilómetros y con un billete de primera clase para distancias superiores, o con un billete coche-cama si se trata de viajes nocturnos.

Los viajes en avión se realizarán, sin diferencia de categorías, en clase «económica». En casos especiales y de gran urgencia, si faltasen plazas en «económica», podrá hacerse uso de plazas en «primera», con una autorización de Gerencia.

Siempre que sea posible se deberá utilizar tarifa reducida para viajes internacionales.

Para invitaciones en viajes de negocio se aplicarán las normas detalladas en el punto 2.

El alojamiento deberá ser en hoteles de tres o cuatro estrellas.

Se reembolsarán también los gastos secundarios que se produzcan durante un viaje de negocio (taxi, parking, peaje autopista, llamadas telefónicas, télex, telegramas, consignas de equipaje, entradas a ferias, etc.), siempre y cuando sean justificados por comprobante.

El alquiler de coches se realizará a través de «AVIS» o «ATESA», aprovechando el descuento que nos conceden. Para viajes hasta 300 kilómetros se puede elegir un coche de la categoría D (por ejemplo, «Ford Escort»), y cuando el viaje sobrepase los 300 kilómetros se podrá utilizar un vehículo de la categoría G (por ejemplo, «Opel Kadet»).

3.3 Dietas de manutención:

Dietas para España y Andorra, por día de ausencia, 3.000 pesetas.

Dietas para Europa, por día de ausencia, 4.000 pesetas.

Dietas para el resto del mundo, por día de ausencia, 5.000 pesetas.

En caso de una invitación comercial, los importes de las dietas concedidas se rebajarán en un:

30 por 100 en la comida.

30 por 100 en la cena.

4. Detalles a observar en los justificantes:

4.1 En la liquidación de viajes deberán constar los días y horas de salida y regreso (para los viajes en avión se aplica un margen de dos horas en relación al horario del comienzo y fin de viaje, o sea, si el avión sale a las diez horas, el viaje empieza a las ocho horas; si el avión regresa a las quince horas el viaje termina a las diecisiete horas. En viajes realizados en otro medio de transporte el margen aplicado es de una hora).

4.2 Las liquidaciones de viaje realizados en España por importe superior a 50.000 pesetas, y de cualquier viaje al extranjero, sin límite de cuantía, requerirán siempre el visto bueno de Gerencia.

Cualquier liquidación de viaje, nacional o extranjero, realizado por los Directores, necesitará siempre el visto bueno de Gerencia.

Acuerdo entre la Empresa «G + J España, Sociedad Anónima» y su Comité de Empresa, relativo a los permisos sin sueldo, no recogidos en el Convenio Colectivo de Empresa

Primero.—Ambas partes convienen otorgar el presente acuerdo con carácter experimental y provisional, por un periodo de un año, a cuyo término las partes firmantes se reunirán para examinar la aplicación e incidencia del mismo en la Empresa, y acordar, en su caso, regularlo de futuro.

Segundo.—La vigencia del presente acuerdo comenzará el día 1 de agosto de 1987 y terminará el día 31 de julio de 1988.

Tercero.—Los trabajadores de «G + J España, Sociedad Anónima», podrán solicitar permiso sin sueldo por un periodo no inferior a dos meses ni superior a seis meses por razones de estudio, atención a un familiar por enfermedad o nacimiento de un hijo. En este caso, la duración máxima del permiso será de un año.

Para poder hacer uso de este derecho, el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima de dos años en el momento de solicitar el permiso, salvo por razón de nacimiento de un hijo, en que la antigüedad será de un año, como mínimo.

El trabajador solicitante deberá acreditar la causa por la que solicita el permiso.

Cuarto.—En ningún caso podrá el trabajador durante el periodo de disfrute de permiso sin sueldo trabajar para tercero ni ejercer cargo o profesión alguna.

En el supuesto de que contraviniera lo establecido en el presente artículo, se entenderá causa de rescisión del contrato laboral.

Quinto.—Durante el tiempo que dure el permiso el trabajador no devengará antigüedad ni derecho a percepción salarial alguna, causando baja en la Seguridad Social durante dicho periodo.

Sexto.—El trabajador no podrá solicitar nuevo permiso sin sueldo hasta transcurridos tres años desde el disfrute del anterior.

Séptimo.—El trabajador deberá reincorporarse al puesto de trabajo al día siguiente en que finalice el periodo de permiso sin sueldo, de no hacerlo así, perderá el derecho a la reincorporación, entendiéndose resuelto el contrato de trabajo.

La reincorporación se producirá en el mismo puesto de trabajo y en las condiciones que en ese momento le sean de aplicación.

Y en prueba de conformidad, lo firman y rubrican las partes en Madrid a 14 de julio de 1987.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20076 *ORDEN de 7 de julio de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 63.693, promovido por la Administración Pública y por «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 30 de abril de 1984, en el recurso contencioso-administrativo número 24.093, interpuesto contra resolución de este Ministerio de fecha 12 de enero de 1983.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 63.693, interpuesto por la Administración Pública y por «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra sentencia de la Audiencia Nacional de 30 de abril de 1984, que resolvió el recurso interpuesto contra resolución de este Ministerio de fecha 12 de enero de 1983, sobre establecimiento de una línea aérea de transporte de energía eléctrica, se ha dictado con fecha 17 de febrero de 1987, sentencia por el Tribunal Supremo en grado de apelación cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Primero.—Desestimamos los recursos de apelación deducidos por la Administración del Estado y por la Compañía «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», contra la sentencia dictada por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de 30 de abril de 1984, que declaró no conformes a derecho las resoluciones de la Dirección General de Energía, de 30 de diciembre de 1981, y del Ministerio de Industria y Energía, de 12 de febrero de 1983, e impropcedente la autorización administrativa a la Cooperativa Eléctrica Benéfica Catralense para establecer una línea aérea de transporte de energía eléctrica y ampliación de un centro de transformación en Catral-Alicante; sentencia que confirmamos en todos sus pronunciamientos.

Segundo.—No hacemos expresa imposición de costas.

Así por esta nuestra sentencia que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado» e insertará en la «Colección Legislativa», definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.»

En su virtud, este Ministerio, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de julio de 1987.—P. D. (Orden de 30 de junio de 1980), el Subsecretario, Miguel Angel Feito Hernández.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

20077 *ORDEN de 7 de julio de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 52.673/1983, promovido por «Electra de Valdezarbe, Sociedad Anónima», contra desestimación presunta del recurso de alzada.*

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo número 52.673/1983, interpuesto por «Electra de Valdezarbe, Sociedad Anónima», contra desestimación presunta del recurso de alzada sobre notificaciones de sanciones impuestas por la Oficina de Compensaciones de la Energía Eléctrica, se ha dictado, con fecha 6 de abril de 1987, por la Audiencia Nacional, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Electra