

- 3.º La ofensas físicas a compañeros, superiores o al público.
 4.º El fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la Entidad.
 5.º La no incorporación sin causa justificada, dentro del plazo que se señale, para tomar posesión de un nuevo destino.
 6.º Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Banco.
 7.º La emisión de informes o dictámenes manifiestamente improcedentes o inexactos en las cuestiones que se encomiendan al informante, en relación con operaciones del Banco, siempre que medie ignorancia inexcusable o intención dolosa.
 8.º La falsificación o secuestro de documentos relacionados con el servicio.
 9.º La embriaguez y toxicomanía habituales.
 10. El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible de carácter económico causados al Banco o a los compañeros de trabajo. Los mismos actos causados a terceros, dentro del centro de trabajo o con ocasión de actos de servicio.
 11. Aceptar directa o indirectamente de clientes del Banco o de terceros, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género por llevar a cabo un acto de servicio del Banco.
 12. Estar incurso en las causas de incompatibilidad que establece el artículo 54 de este Reglamento, o la falta de comunicación al Banco del desempeño de actividades que pudieran ser incompatibles con la prestación de servicios al mismo, conforme a la legislación vigente.
 13. El abuso de autoridad por parte de los Jefes o el impedir a cualquier subordinado el libre ejercicio de un derecho o facultad.
 Las faltas muy graves o graves podrán considerarse del grado inmediato inferior si concurrieran circunstancias atenuantes.

REGLAMENTO DEL COMITÉ INTERCENTROS

Art. 5.º *Reuniones.*—El Comité Intercentros se reunirá, como mínimo, una vez cada trimestre previa convocatoria efectuada por el Presidente, con una antelación mínima de tres días. En sesión extraordinaria se reunirá a instancias del Presidente, Vicepresidente o Secretario, o cuando así lo soliciten, al menos, cuatro de sus miembros. Para la celebración de las reuniones será necesaria la presencia, al menos, de la mitad más uno de los miembros del Comité, salvo en el caso previsto en el artículo 3.1 del presente Reglamento.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple, salvo las excepciones establecidas en la Ley. El Banco, al menos, satisfará los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité Intercentros para dos de sus reuniones anuales previo conocimiento del orden del día. Asimismo, satisfará los gastos de desplazamiento que para acudir a dichas dos reuniones pudieran realizar un Delegado de cada una de las sucursales que no tengan representación en el Comité Intercentros.

22659 RESOLUCION de 21 de septiembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional "Elcano" de la Marina Mercante, Sociedad Anónima», y su personal de tierra.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional "Elcano" de la Marina Mercante, Sociedad Anónima», Personal de Tierra, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del citado personal, 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, 21 de septiembre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA NACIONAL "ELCANO" DE LA MARINA MERCANTE, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SU PERSONAL DE TIERRA

Artículo 1.º *Ámbito personal y funcional.*—El presente Convenio Colectivo ordena las relaciones laborales entre la «Empresa

Nacional "Elcano" de la Marina Mercante, Sociedad Anónima», y su Personal de Tierra.

Quedan expresamente excluidas las personas que desempeñan puestos de alta dirección o cargos directivos.

Art. 2.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1987 y finalizando el 31 de diciembre de 1988.

Como excepción al período de vigencia del presente Convenio, se establece que durante el próximo año se llevará a cabo la negociación del incremento salarial correspondiente a 1988, que tendrá efectos desde 1 de enero de dicho año.

Art. 3.º *Denuncia.*—No será necesaria la denuncia previa del presente Convenio, sino que se entenderá denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia, fecha a partir de la cual cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las conversaciones.

Art. 4.º *Comisión Paritaria, naturaleza y funciones.*—La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

Primero.—Interpretación del Convenio.

Segundo.—Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos surjan como consecuencia de su aplicación.

La Comisión se compondrá de un máximo de tres vocales por cada una de las partes, y se constituirá en el plazo máximo de quince días a partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, previa convocatoria, con la antelación mínima de una semana, debiendo pronunciarse por escrito sobre las cuestiones a ella sometidas, en el plazo máximo de quince días a partir de la fecha en que se reúna.

Los acuerdos adoptados por unanimidad tendrán el mismo valor que lo pactado en Convenio Colectivo.

Art. 5.º *Integridad del Convenio, compensación y absorción.*—El conjunto de derechos y obligaciones que afectan a la totalidad del personal adscrito a la Empresa, y que se contienen en el articulado del presente Convenio, constituyen un todo indivisible, de suerte que ninguna de las partes podrá pretender la vigencia a aplicabilidad aislada de una o varias normas prescindiendo de las restantes, por lo que siempre y a todos los efectos deberá ser considerado y observado como un conjunto normativo inescindible.

Dicho conjunto de condiciones absorberá y compensará, en cómputo anual, cualesquiera mejoras parciales que tuvieran alcance económico y que pudieran establecerse en el futuro, ya sea por disposición legal o pactada, cualquiera que fuese su origen, salvo aquellas normas constitutivas de derecho necesario.

Art. 6.º *Organización en el trabajo.*—La organización del trabajo en la Empresa es facultad de la Dirección, que deberá ejercitarla dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa dará a conocer al Comité de Empresa, con carácter previo a su implantación, la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento. Asimismo estudiará toda sugerencia o propuesta que aporte la representación de los trabajadores.

Art. 7.º *Clasificación de personal.*—El personal se clasifica por razón de su permanencia y su función:

Primero.—Por razón de su permanencia:

- A) Personal fijo.
- B) Personal por tiempo determinado.
- C) Cualquier otra establecida por la legislación vigente.

Segundo.—Por razón de su función: El personal se clasifica por razón de su función en los grupos profesionales siguientes:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Subalternos.

Tercero.—Normas de clasificación:

Los citados grupos se dividen en las categorías profesionales que más adelante se especifican.

Tales categorías son meramente enunciativas, sin que en ningún momento tengan que ser cubiertas por la Empresa si en su organización no existieran las funciones o si sus necesidades no lo exigieran.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado está obligado a realizar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Estas categorías profesionales configuran el desarrollo organizativo de la Empresa. Si ésta tuviera necesidad de incluir cualquier categoría no descrita en este Convenio, se remitirán a lo dispuesto en el artículo 4 (Comisión Paritaria) del presente Convenio.

En el plazo de un mes, a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la Comisión Paritaria iniciará la adaptación de las categorías existentes a las categorías profesionales que se especifican en este Convenio.

Cuarto.-Grupos profesionales:

Técnicos: El personal técnico se clasifica a su vez en:

- Titulado Superior.
- Titulado Grado Medio.
- No Titulado.

El personal técnico podrá acceder a la categoría de Jefe de Departamento.

El personal de Informática se clasifica en las categorías siguientes:

- Analista.
- Programador.
- Operador de ordenador.

A su vez pueden ser titulados o no titulados, según ostenten o no título expedido por el Estado.

Igual tratamiento se seguirá con la categoría de Delineante.

Administrativos: Este grupo comprende las categorías que a continuación se indican:

- Jefes de Departamento.
- Jefes de Sección.
- Jefes de Negociado.
- Oficiales.
- Auxiliares.
- Telefonistas.

Subalternos: Integran este grupo quienes realizan funciones prácticas y normales de auxilio al resto del personal. Y comprende las siguientes categorías:

- Conserje.
- Ordenanza.
- Conductor de turismo.

Art. 8.º Definición de categorías.

Personal técnico.

Técnico titulado: Es el que para figurar en plantilla se le exige título universitario o de Escuelas Técnicas, siempre y cuando realice dentro de la Empresa las funciones específicas propias del título.

Técnico no titulado: Es el empleado que realiza fundamentalmente funciones técnicas. Para el desarrollo de su trabajo no se requiere, ni por disposición legal ni por exigencias de la propia Empresa, encontrarse en posesión de un título oficial.

Administrativos: Las categorías incluidas en este grupo se definen de la forma siguiente:

a) Jefe de Departamento.-Es el empleado, provisto o no de poderes, que tiene a su cargo una o varias unidades funcionales de la Empresa, orgánicamente superiores a la Sección.

b) Jefe de Sección.-Es el empleado, provisto o no de poderes, que tiene a su cargo la jefatura de alguna o varias de las diversas unidades funcionales de la Empresa, teniendo o no a sus órdenes un equipo de personas para la realización de los servicios y, de disponerlo, estaría encargado de imprimirle unidad, distribuir y dirigir el trabajo, ordenándolo debidamente y adoptando su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada, realizando aquellas funciones específicas que, por razón de su puesto de trabajo, le sean asignadas. En todo caso, deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

c) Jefe de Negociado.-Es el empleado, provisto o no de poderes, que está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, Auxiliares y demás personal que de él dependen, si ésta existiera, y teniendo a su vez las funciones y responsabilidades inherentes a su cargo. En todo caso deberá realizar el trabajo administrativo que le sea encomendado por sus superiores.

d) Analista de aplicaciones.-Es quien, en posesión de título de grado medio o equivalente, tiene a su cargo las siguientes responsabilidades: Diseño y detalle de las soluciones definidas por su Jefe, adecuando los tratamientos funcionales a la tecnología informática prevista. Colabora con el Programador en la realización de «Programas fuentes».

e) Programador.-Es quien, en posesión de título de Bachiller Unificado Polivalente o equivalente, se encarga de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de confeccionar los organigramas detallados de la aplicación, redactar los programas en el lenguaje de programación adecuada, realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos, poner a punto los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos y documentar el cuaderno de carga.

f) Operadores de ordenador.-Son los trabajadores que manejan los ordenadores para el tratamiento de la información y que interpretan y desarrollan las instrucciones y órdenes para su utilización, siempre bajo la supervisión de su Jefe inmediato.

g) Delineantes.-Son los trabajadores que, con el título de FP2 o equivalente, están capacitados para desarrollar gráficamente, bajo la dirección de un titulado, proyectos sencillos o trazado de planos de conjunto o de detalle, toma de datos y pase en limpio de croquis, fragmentación de planos, interpretación de su significado y traslado a escalas diferentes.

h) Oficial.-Es el administrativo con iniciativa y responsabilidad inherente a su categoría que realiza funciones que precisan capacitación adecuada, así como todos aquellos cometidos inherentes a su puesto de trabajo.

i) Auxiliar.-Es el administrativo mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones administrativas y, en general, a cualquier otro trabajo inherente a su categoría, que le ordenan sus Jefes inmediatos.

j) Telefonista.-Es el empleado que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación de las distintas dependencias entre sí y con el exterior, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función peculiar.

Subalternos: Este personal realizará funciones prácticas y manuales de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás de carácter complementario.

Las categorías incluidas en este grupo se definen de la forma siguiente:

a) Conserje.-Es el que organiza y dirige el trabajo del personal bajo su mando, tales como Porteros, Ordenanzas, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden y aseo de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

b) Ordenanza.-Es el que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienden, siempre que tengan relación con el trabajo, la recogida y entrega de correspondencia, así como la reproducción de documentos mediante la utilización de máquinas, fotocopiadoras, dentro y fuera de las oficinas, y cualesquiera otras funciones análogas, y cobros y pagos, siempre que no sea con carácter habitual.

c) Conductor.-Es el que estando en posesión del carné de conducir, y con conocimiento de mecánica de automóviles, conduce vehículos al servicio de la Empresa.

Art. 9.º Asimilación de las categorías.-Se establecen las siguientes asimilaciones a todos los efectos, tanto económico como de categorías:

- a) Los Analistas están asimilados a Jefes de Sección.
- b) Los Programadores y los titulados de Grado Medio están asimilados a Jefe de Negociado.
- c) Los Delineantes y Operadores están asimilados a Oficial. El Delineante proyectista a Jefe de Negociado.

Art. 10. Trabajos de categoría superior.-Cuando así lo exijan las necesidades de la Empresa, podrá encomendar a sus trabajadores el desempeño de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que ostentan, por un periodo no superior a cuatro meses durante un año, y seis meses durante dos años. Durante estos tiempos el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

Art. 11. Provisión de vacantes definitivas.-Las vacantes definitivas podrán cubrirse con carácter fijo o provisional. Sólo se cubrirá provisionalmente cuando a juicio de la Dirección, comunicado al Comité de Empresa, no pueda esperar a la realización de los trámites necesarios para su provisión con carácter definitivo, o porque siendo de libre designación de la Dirección de la Empresa, la persona que haya de ocuparlo se encuentre ausente por licencia, incapacidad laboral transitoria, servicio militar o en situación de excedencia forzosa.

Las vacantes definitivas se cubrirán con carácter fijo mediante:

- 1.º Ascensos.
- 2.º Ingresos.

Según lo especificado en los artículos 12 y 14 del presente Convenio.

Art. 12. Ascensos.—Los ascensos se realizarán de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Serán de libre designación de la Dirección de la Empresa los Jefes de Departamento, Técnicos titulados y los Jefes de Sección.
- b) Para el resto de las categorías los ascensos se realizarán mediante concurso-oposición.

No obstante lo anterior, los Auxiliares que lleven seis años de servicio en la categoría ascenderán automáticamente a la de Oficial.

Los Oficiales que lleven dieciséis años de servicio en la categoría ascenderán automáticamente a la de Negociado. En caso de no existir vacantes percibirán el 75 por 100 del sueldo entre el Oficial y el Jefe de Negociado.

Los empleados cualificados en la categoría de Grado Medio, que lleven dieciséis años en la Empresa, pasarán a percibir el 75 por 100 del sueldo entre titulado de Grado Medio y de Grado Superior.

Art. 13. Normas del concurso-oposición.—Los concursos serán convocados entre el personal de plantilla de la oficina central que lo solicite.

Si no fuese cubierta la vacante por ningún empleado de la oficina central, se convocará entre el personal de flota.

Bases para la convocatoria: Las bases de la convocatoria para proveer las vacantes definitivas por concurso se ajustarán al siguiente procedimiento:

1.º Por cada vacante definitiva que corresponda proveer por el sistema de concurso se establecerán unas bases que regirán para el mismo.

2.º El anteproyecto de bases será preparado por la Dirección del Área en que se haya producido la vacante.

3.º El anteproyecto de bases se remitirá al Área de Organización y Recursos Humanos, que redactará un proyecto y la convocatoria al concurso, que se publicará en los tabloneros de anuncios durante un plazo no inferior a diez días, para que los interesados soliciten tomar parte en el concurso. Se presentarán las peticiones al Área de Organización y Recursos Humanos, debiéndose acompañar a la solicitud los datos o justificantes exigidos en las bases del concurso.

4.º En los concursos, la antigüedad al servicio de la Empresa se puntuará necesariamente, otorgándose una valoración que no exceda del 15 por 100 del total de la puntuación.

Los aspirantes se someterán a las pruebas psicotécnicas, teóricas y prácticas que para cada concurso se establezcan, de acuerdo con lo indicado en el número 3.º, ante un Tribunal compuesto por:

Un representante del Área de Organización y Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidente.

Un representante del Área en que se haya producido la vacante o persona en quien delegue.

Un Vocal del Comité de Empresa o persona de la Empresa en quien delegue el Comité, que pertenecerá a un puesto de superior categoría al de la vacante.

Falsedad en los datos aportados: Toda la falsedad en los datos personales, profesionales o familiares del solicitante de un concurso o de nuevo ingreso invalidará su nombramiento.

Programa y desarrollo de los concursos: La Empresa se obliga a tener un programa para cada categoría dentro de cada especialidad. Dicho programa especificará los conocimientos teórico-prácticos que se exigen.

Este programa será publicado a nivel interno de la Empresa.

La Empresa, para que los trabajadores puedan estar capacitados para su acceso a los puestos inmediatamente superiores, procurará dar cursos o facilitar la correcta aplicación de las materias contenidas en los programas, con una cadencia a determinar.

Cuando por razones técnicas o coyunturales se vea la necesidad de modificar los programas, la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, añadirá anexos a dichos programas. Estos anexos no se podrán añadir en ocasión de estar convocado un concurso para su aplicación en el mismo.

En el plazo máximo de diez días se comunicará a los concursantes si obtuvieron o no plaza.

Los acuerdos del Tribunal serán tomados por mayoría; si no la hubiere, resolverá el Presidente del Tribunal con voto de calidad.

De los resultados de los exámenes realizados y de sus incidencias se levantará un acta, de la cual, una copia se entregará al Comité de Empresa para su archivo.

Art. 14. Ingresos.—Si la vacante definitiva no se hubiera podido cubrir con personal de la Empresa porque el concurso hubiera quedado desierto, se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Las admisiones de personal en la Empresa se efectuarán siempre con sujeción a lo previsto en las disposiciones legales vigentes en materia de colocación y empleo.

El personal de nuevo ingreso se someterá a las mismas pruebas de aptitud establecidas para el concurso-oposición.

Art. 15. Período de prueba.—Para el personal de nuevo ingreso se regulará por lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier plaza cubierta mediante concurso interno no tendrá período de prueba.

Art. 16. Jornada laboral y horario de trabajo.

Jornada laboral.—La jornada laboral se distribuye de la siguiente forma:

Jornada de invierno: De 1 de octubre a 14 de junio, cuarenta horas semanales.

Jornada de verano: De 15 de junio a 30 de septiembre, treinta y cinco horas semanales.

Jornada de Navidad: De 22 de diciembre a 5 de enero, treinta y cinco horas semanales.

Horario de trabajo:

En jornada de invierno: De ocho treinta a catorce y de quince a diecisiete treinta, de lunes a viernes.

En jornada de verano y Navidad: De ocho a quince, de lunes a viernes.

Flexibilidad de horario.—En jornada de invierno:

Cuarenta y cinco minutos a la entrada de la mañana, que se recuperarán necesariamente dentro de la semana de que se trate, al término de la jornada de tarde.

Sesenta minutos a la entrada de la tarde, que se recuperarán al finalizar la jornada de ese mismo día.

En jornada de verano y Navidad:

Treinta minutos a la entrada de la mañana, que se recuperarán al término de la jornada de ese mismo día.

Si a solicitud de la Empresa se prolongase o anticipase la jornada: Estos tiempos se considerarán a los efectos de recuperación.

Art. 17. Vacaciones.—Las vacaciones por año que corresponden a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio son de veintidós días laborables. A estos efectos, no tendrán la consideración de vacaciones, además de las fiestas oficiales del calendario laboral, la fiesta de la Virgen del Carmen y los sábados y domingos que puedan encontrarse comprendidos dentro del período vacacional.

En caso de coincidencia en la solicitud del período de vacaciones que por razón del servicio no puedan ser simultaneadas, se otorgará prioridad al trabajador de mayor antigüedad en la Empresa, pero por una sola vez, rotándose en las siguientes.

Se establece un complemento anual de vacaciones de dos días en Navidad y un día en Semana Santa, en la forma siguiente:

Navidad:

En 1987: Los días 23 y 24 ó los días 30 y 31.

En 1988: Los días 22 y 23 ó los días 29 y 30.

Semana Santa:

El miércoles de Semana Santa o bien el lunes de Pascua.

Las vacaciones se podrán disfrutar en tres períodos al año como máximo, uno de los cuales será de doce días laborables, como mínimo, en el período de 1 de julio a 30 de septiembre.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

En el año de comienzo de la relación laboral, los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán del mismo la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados durante el año, computándose a estos efectos la fracción de mes como mes completo.

El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Una vez otorgadas las fechas de vacaciones, éstas podrán ser modificadas de mutuo acuerdo.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo sobre sus haberes, antes del inicio de las vacaciones.

En caso de interrupción o retraso en el inicio de las vacaciones por decisión de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que impliquen al trabajador esta situación y que sean debidamente justificadas.

Si por necesidades de la Empresa el empleado no ha tenido ocasión de disfrutar las vacaciones, podrá disfrutarlas en el año siguiente.

Art. 18. Puentes.—Se acuerda realizar todos los puentes que el calendario laboral permita, debiendo cada Área funcional establecer las guardias necesarias cuando la ocasión así lo requiera.

Los trabajadores que a solicitud de la Empresa no pudiesen disfrutar total o parcialmente de un puente serán compensados

posteriormente del tiempo trabajado, en la fecha en que ambas partes acuerden.

Una vez establecido el calendario de puentes a realizar durante el año, el Comité determinará uno de ellos, que no será objeto de recuperación. Para el resto de los puentes a realizar se establecerá a modificación correspondiente en el horario de salida al término de la jornada de tarde para compensar el número de horas no trabajadas.

Art. 19. *Retribuciones.*—Se pacta un incremento para el año 1987 del 5 por 100 sobre todos los conceptos retributivos respecto a 1986.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio están constituidas por:

- Salario base.
- Complemento de antigüedad.
- Complemento personal.
- Complemento por cambio de jornada.
- Complemento del puesto de trabajo.

Salario base.—Es el salario fijado para cada categoría profesional, cuya cuantía se especifica en la tabla salarial correspondiente, que figura como anexo a este Convenio.

Complemento de antigüedad.—Para todo el personal fijo comprendido en el Convenio se establece un aumento periódico por cada tres años de servicio, en la cuantía que se fija en el anexo 1 del mismo. Este complemento se hará efectivo en cada una de las 15 pagas.

El personal subalterno percibirá cada cinco años de servicio a la Empresa la cantidad de 1.580 pesetas en las 15 pagas.

Complemento personal.—Este complemento integra el concepto salarial que se venía denominando «Gratificación» para aquel personal que lo viniera percibiendo.

Complemento por cambio de jornada.—Es aplicable a aquellos empleados que modificaron su jornada de trabajo, pasando de jornada continuada a jornada partida, y su importe será de 16.310 pesetas en doce mensualidades.

Complemento del puesto de trabajo.—Su percepción depende únicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada. Es de índole funcional y no tiene el carácter de consolidable.

Art. 20. *Pagas extraordinarias.*—La Empresa satisfará a todo el personal anualmente tres pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de junio, septiembre y diciembre, siendo todas ellas por el importe de una mensualidad de salario base y complemento personal de antigüedad.

Art. 21. *Abono de retribuciones.*—Los pagos de la nómina mensual se harán efectivos el día 28 de cada mes o día laborable inmediatamente anterior.

Art. 22. *Horas extraordinarias.*—Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias. Por ello acuerdan, con el objeto de la creación de empleo, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias.

El criterio para su realización vendrá impuesto por alteración en la organización del trabajo, derivadas de siniestros, ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter excepcional. Siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de los distintos tipos de contratación previstos legalmente.

Se podrá acordar que la compensación de las horas extras realizadas se efectúe mediante la compensación en tiempo de descanso en lugar de compensación económica.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, distribución, Departamentos, relación nominal de trabajadores que las realizaron y cotización a la Seguridad Social aplicada.

Art. 23. *Dietas y gastos de viaje.*—Serán de aplicación las normas sobre dietas y gastos de viaje que recogen los importes de dietas a abonar por días de desplazamiento, así como los medios de transporte a utilizar en los mismos y las normas a seguir en la liquidación de los viajes que se realizan.

Dichas normas serán periódicamente objeto de revisión, conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se introducen las siguientes modificaciones en las normas en vigor a partir del 1 de julio de 1987:

Importe de dietas:

	Pesetas
Grupo I	10.500
Grupo II	9.500
Grupo III	8.500
Grupo IV	7.000

En el caso en que se pernocte a bordo del buque de la Empresa, siempre que se efectúen en el buque las dos comidas principales, se percibirá la cantidad de 4.000 pesetas al día.

En los viajes al extranjero se percibirán para gastos menores, por cada día que dure la Comisión, las cantidades siguientes:

Grupo I	17 dólares USA
Grupo II	14 dólares USA

En los viajes en coche propio, previamente autorizados, se abonarán a razón de 20 pesetas por kilómetro recorrido.

Art. 24. *Excedencias.*—Se reconocen dos clases de excedencia: Voluntaria y forzosa.

Voluntaria: No dará derecho a retribución alguna ni se computará a ningún efecto mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Podrán solicitar la excedencia voluntaria los trabajadores con antigüedad mínima de un año, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días, por un período no inferior a un año ni superior a cinco.
2. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.
3. Se perderá el derecho a reingresar en la Empresa si no se solicita, salvo en el caso de fuerza mayor, antes de treinta días naturales de expirar el plazo para el cual se concedió la excedencia.

Para los casos de excedencia voluntaria, el trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

Forzosa: Dará lugar a esta excedencia cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento por cargo público, político o sindical.
- b) Enfermedad.
- c) Servicio Militar.

a) Nombramiento para cargo público, político o sindical siempre que resulte incompatible con el trabajo.

Al finalizar la excedencia por cargo público, político o sindical deberá solicitarse el reingreso, que será automático, dentro del mes siguiente a aquel en que se haya producido la baja en dichos cargos.

El período que dure esta excedencia no será retribuido, pero si se computará a efectos de antigüedad.

- b) La enfermedad, en las siguientes condiciones:

El trabajador enfermo pasará a situación de excedencia, cuando agote el plazo máximo de permanencia en la incapacidad laboral transitoria.

La duración de esta excedencia será la establecida por la legislación de la Seguridad Social para la invalidez provisional.

El trabajador deberá solicitar el reingreso, que será automático dentro de los treinta días siguientes al del alta por curación. De no hacerlo así, salvo caso de fuerza mayor, causará baja definitiva.

La invalidez permanente, total o absoluta determina la baja definitiva.

El tiempo que dure esta excedencia será computable a efectos de antigüedad, pero no será retribuido.

c) Servicio Militar.—Los trabajadores pasarán a situación de excedencia por el tiempo que dure su Servicio Militar, debiendo ponerse a disposición de la Empresa, como máximo, un mes después de su licenciamiento, ya que, de no hacerlo así, se entenderán extinguidas las relaciones laborales, salvo en caso debidamente justificados.

El personal casado y/o con familiares a su cargo percibirá el 90 por 100 de sus haberes, incluidas las pagas extraordinarias; no obstante, podrá percibir el 100 por 100 de su salario si realiza cuarenta horas mensuales de trabajo.

Los solteros percibirán el 50 por 100 de sus haberes, incluida las pagas extraordinarias; no obstante, podrán percibir el 100 por 100 de sus haberes si realizan cuarenta horas mensuales de trabajo.

Art. 25. *Licencias y permisos.*—a) Sin sueldo: Se concederá licencia hasta un año para terminación de estudios que den derecho a título, en cualquiera de sus grados, o por otra causa justificada. En ambos casos, a juicio de la Dirección de la Empresa.

Esta licencia no será computable a efectos de antigüedad.

b) Con sueldo: Sin perjuicio de las previstas en la legislación vigente, se establecen las siguientes:

1. Por matrimonio, veinte días naturales.
2. Por alumbramiento de la esposa o conviviente, tres días naturales, prorrogables a cinco en caso de gravedad.
3. En caso de fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge o conviviente, de hijos o padres de uno de los cónyuges, el tiempo indispensable hasta un máximo de cinco días naturales.

4. En caso de fallecimiento o enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de uno de los dos cónyuges o convivientes, el tiempo indispensable hasta un máximo de tres días.

5. En caso de matrimonio de hijos, de hermanos o de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, de cualquiera de los cónyuges o convivientes, un día natural, prorrogable a dos en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

6. En caso de traslado de domicilio, dos días naturales.

7. Exámenes.-Los trabajadores que acrediten hallarse matriculados en un Centro oficial o privado reconocido de enseñanza tendrán derecho a un permiso, de la duración necesaria para concurrir a los oportunos exámenes o pruebas en el Centro correspondiente, debiendo presentar la justificación fehaciente de su realización.

Igualmente se reconocen los demás beneficios del artículo 22 a) del Estatuto de los Trabajadores.

8. En ningún caso podrán descontarse del período de vacaciones los permisos concedidos.

Art. 26. *Ausencias por enfermedad*.-Para que la enfermedad pueda ser considerada como causa justificativa de inasistencia al trabajo será necesario que el trabajador dé cuenta inmediata, dentro de la jornada en que se produzca dicha enfermedad, debiendo acreditar la citada enfermedad con la baja del Médico de la Seguridad Social, como máximo, antes de transcurrir los tres días a contar desde el primer día de inasistencia.

El incumplimiento de tales requisitos podrá ser calificado por la Empresa como causa injustificada de asistencia al trabajo a todos los efectos.

En caso de enfermedad que requiera visita a Médico especialista, el trabajador podrá disfrutar del tiempo necesario, debiendo presentar posteriormente el oportuno justificante.

Durante el período de enfermedad, el trabajador tendrá derecho a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones.

Art. 27. *Anticipos*.-Se tendrá derecho a percibir, en el momento en que se soliciten anticipos, de hasta el 90 por 100 del salario mensual neto. Sobre las pagas extraordinarias se tendrá derecho a percibir la parte devengada.

Art. 28. *Préstamos*.-Los trabajadores podrán solicitar de la Empresa los siguientes tipos de préstamos:

a) Préstamos para atender necesidades:

Se concederán estos préstamos para atender necesidades urgentes y suficientemente justificadas.

La cuantía máxima será de dos mensualidades y hasta un tope máximo de 500.000 pesetas. Estos préstamos no devengarán intereses y la amortización será como mínimo del 10 por 100 del salario bruto mensual.

Para la solicitud de un nuevo préstamo tendrá que haber transcurrido como mínimo un año desde la amortización del anterior.

b) Préstamos para adquisición o reparación de viviendas:

El importe de estos préstamos será como máximo de 2.000.000 de pesetas; devengarán un interés anual del 8 por 100 durante 1987, y en años sucesivos se aplicará el tipo básico del Banco de España fijado en la Ley de Presupuestos para cada año.

Este tipo de préstamos se amortizarán a razón del 10 por 100 del salario bruto mensual y en ningún caso la amortización superará el plazo de diez años.

La concesión de los mismos se llevará a cabo cuando se justifique suficientemente la necesidad del mismo y la cuantía solicitada.

En el supuesto de que teniendo pendiente un préstamo de los incluidos en el grupo a), un empleado se vea en la necesidad de solicitar un préstamo para adquisición de vivienda, será requisito imprescindible para su concesión la amortización del préstamo pendiente.

El fondo para atender todo tipo de préstamos será de 12.000.000 de pesetas.

La Dirección de la Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa, determinará la concesión de los préstamos solicitados.

Art. 29. *Premios de vinculación*.-La Empresa abonará a los empleados que cumplan veinticinco años de antigüedad ininterrumpida al servicio de la Empresa 70.000 pesetas.

La Empresa abonará a los empleados que cumplan cuarenta años de antigüedad ininterrumpida al servicio de la Empresa la cantidad de 90.000 pesetas.

Art. 30. *Seguro de fallecimiento e invalidez*.-La Empresa establece a favor de los empleados afectados por el presente Convenio un seguro de vida que cubre:

Fallecimiento por cualquier causa y en cualquier lugar.
Invalidez absoluta y permanente.

Capitales asegurados:

Dos veces el salario bruto anual, incluyendo todos los conceptos, para los casos de fallecimiento e invalidez.

Para el caso de muerte por accidente, otro capital adicional igual al principal asegurado.

Para el caso de muerte por accidente de circulación, otro capital adicional, independiente de los anteriores e igual al capital principal.

Dicha póliza o pólizas serán revisadas y actualizadas de acuerdo con los haberes fijados al 1 de enero de cada año, facilitándose a cada empleado el oportuno justificante.

Los empleados podrán solicitar contratar un capital superior al soportado por la Empresa, cuya diferencia de coste les será descontado en la nómina, una vez facilitado el correspondiente justificante.

Art. 31. *Premios por nacimiento de hijo y por matrimonio*.-La Empresa concederá por el nacimiento de cada hijo la cantidad de 25.000 pesetas y, por matrimonio, 35.000 pesetas.

Art. 32. *Formación a empleados*.-La Empresa cubrirá al 100 por 100 todo tipo de formación o perfeccionamiento que la propia Empresa solicite sea realizada por sus empleados.

Asimismo apoyará toda acción tendiente a potenciar los conocimientos profesionales de los empleados.

Art. 33. *Subvención por comida*.-Se establece que a partir del 1 de octubre de 1987 se concederá una subvención por comida de 500 pesetas por día trabajado en jornada de mañana y tarde, y para todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio.

Dicha subvención se percibirá de acuerdo con las normas que se establezcan al efecto.

Art. 34. *Servicio de Asistencia Sanitaria*.-A la firma del presente Convenio, se hará extensivo el Servicio de Asistencia Sanitaria (S. A. S.) a todos los empleados que lo soliciten y que actualmente no estén incluidos en el mismo.

Art. 35. *Reconocimiento médico*.-La Empresa realizará anualmente un reconocimiento médico completo a todos los empleados afectados por este Convenio, de acuerdo con las recomendaciones del Ministerio de Trabajo.

Art. 36. *Actividades sindicales*.-La Empresa facilitará el lícito ejercicio de las actividades sindicales en su centro de trabajo, tanto de los representantes elegidos por el personal, como de los trabajadores en general, de acuerdo con lo aquí establecido y la legislación vigente.

A) De las elecciones: La periodicidad de las elecciones será la que indique la legislación vigente. La convocatoria de las mismas se hará por las Centrales Sindicales o por los representantes de los trabajadores o a solicitud de un tercio como mínimo del censo laboral del centro de trabajo.

B) De las asambleas.-En el centro de trabajo podrá celebrarse asambleas ordinarias de trabajadores cada dos meses. Estas comenzarán al principio de la última hora de la jornada, debiendo el Comité de Empresa su inicio.

La Empresa, durante las negociaciones del Convenio Colectivo, autorizará, dentro de la jornada laboral, la celebración de asambleas extraordinarias, con un tope máximo de tres horas. A este tope podrán sumarse las horas no utilizadas en las asambleas ordinarias.

En lo no previsto en los puntos anteriores, se estará a lo dispuesto en los artículos 77 al 80 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

C) Organos de representación: Los órganos de representación sindical de los trabajadores serán los que resulten de la aplicación de la legislación vigente en cada momento.

Las competencias del Comité de Empresa serán las que se refiere el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

D) De los Sindicatos: Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del Sindicato.

Las distintas Secciones Sindicales podrán:

1.º Reunirse en el centro de trabajo, dentro de la última hora de la jornada y con un tope máximo de doce horas anuales.

2.º Hacer propaganda sindical a través de los tableros de anuncios asignados al Comité de Empresa e informar sindicalmente a los trabajadores.

3.º A requerimiento de los trabajadores afiliados a una Central Sindical, la Empresa descontará en la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, mediante escrito de los afiliados.

4.º Cada Sección Sindical elegirá un representante, que gozará de las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa y los derechos establecidos en el artículo 10 de la Ley de Libertad Sindical.

E) De las garantías de los representantes: Las horas mensuales retribuidas que disfrutarán los representantes de los trabajadores,

por dedicación a las tareas de representación, serán veinte por cada miembro del Comité de Empresa. Estas horas podrán acumularse en uno o varios de los miembros del Comité.

En cuanto al resto de las garantías, se estará al artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 37. Derecho supletorio.—En lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Empresas Navieras, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

DISPOSICION ADICIONAL

Cláusula de revisión salarial.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) registrara a 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100 respecto a la cifra de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial en el exceso de la indicada cifra, con efecto desde 1 de enero de 1987.

TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base	Valor trienio
Jefe de Departamento	102.480	5.160
Titulado Superior	102.480	5.160
Jefe de Sección	98.130	4.770
Jefe de Negociado	82.350	4.320
Titulado Medio	82.350	4.320
Oficial Administrativo	72.030	3.780
Auxiliar Administrativo	51.000	2.460
Telefonista	51.000	2.460
Conserje	60.180	2.940
Conductor	52.200	2.520
Ordenanza	47.280	2.280

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22660 *RESOLUCION de 6 de julio de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan dos pantallas, marca «Olivetti», modelos DSM 25-114L y DSM 25-214E, fabricadas por «Matsushita Electric Industrial Co., Ltd.».*

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Hispano Olivetti, Sociedad Anónima», con domicilio social en Ronda de la Universidad, 18, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, referente a la solicitud de homologación de dos pantallas fabricadas por «Matsushita Electric Industrial Co., Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Kanagawa (Japón).

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta a los productos cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave 87054170, la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave BRC1B990007187, han hecho constar respectivamente que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos con el número de homologación que se transcribe GPA-0349, con caducidad el día 6 de julio de 1989, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 6 de julio de 1988, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.
Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Olivetti», modelo DSM 25-114L.

Características:

Primera: 14.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Policroma.

Marca «Olivetti», modelo DSM 25-214E.

Características:

Primera: 14.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Policroma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 6 de julio de 1987.—El Director general, Julio González Sabat.

22661 *RESOLUCION de 6 de julio de 1987, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una pantalla, marca «Telex», modelo 079, fabricada por «Telex Computer».*

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Telex Computer Products International Inc.», con domicilio social en paseo de la Habana, 12, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de una pantalla fabricada por «Telex Computer», en su instalación industrial ubicada en Raleigh (Estados Unidos).

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio «CTC Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante informe con clave 1254-M-IE/6, la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave N + H 85/01, han hecho constar respectivamente que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con el número de homologación que se transcribe GPA-0348, con caducidad el día 6 de julio de 1989, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción, el día 6 de julio de 1988, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación:

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Diagonal del tubo-pantalla. Unidades: Pulgadas.

Segunda. Descripción: Presentación en pantalla.

Tercera. Descripción: Coloración de pantalla.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Telex», modelo 079.

Características:

Primera: 12.

Segunda: Alfanumérica/gráfica.

Tercera: Policroma.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 6 de julio de 1987.—El Director general, Julio González Sabat.

22662 *RESOLUCION de 8 de julio de 1987, de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, sobre solicitud de inscripción en el Registro Especial de Entidades Colaboradoras (Almacenamiento de Productos Químicos).*

Vista la solicitud formulada por la Empresa «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, calle Mesena, 39, para su inscripción en Registro Especial de Entidades Colaboradoras: