

b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

4. Dentro de la Comisión Paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirán, como mínimo, la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Tercera. Condiciones de exclusión.—Las tablas salariales que se fijan en los artículos 12 y 13 del presente Convenio Colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1986 y 1987. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1988.

Las Empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la Comisión Paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos se trasladará a la Comisión Paritaria la fijación del aumento de salarios. Para valorar ésta el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

19651 RESOLUCION de 15 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa ECA «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de abril de 1988, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, 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, 15 de julio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE ECA «ENTIDAD COLABORADORA DE LA ADMINISTRACION, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto. Partes concertantes.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la Empresa ECA, «Entidad Colaboradora de la Administración, Sociedad Anónima» (en adelante denominada ECA) y sus empleados y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Art. 2.º *Ámbito.*

1. Territorial y funcional. Este Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo, que la Sociedad ECA, tenga en el territorio español, así como aquellos otros que la misma pueda poner en funcionamiento en el futuro.

2. Personal. Los artículos del presente Convenio afectan a todo el personal de la Empresa, en alta en la misma en el momento de la firma de este Convenio o que pudieran ingresar en el futuro, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y del personal de Dirección de la Empresa.

3. Ámbito temporal. El presente Convenio tienen una duración de tres años y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1988 y concluirá el 31 de diciembre de 1990, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Art. 3.º *Denuncia y revisión.*—Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra por escrito con una máximo de tres meses y un mínimo de un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la Mesa Negociadora en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de entrega de plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un periodo que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado este, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el periodo que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, son compensables, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

Art. 5.º *Normas supletorias.*—1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos convenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedarán sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que les sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Art. 7.º *Comisión paritaria.*—1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por dos representantes legales de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

2. La convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en la orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

CAPITULO II

Condiciones generales del trabajo

Art. 8.º *Ingreso y contratación.*—Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta, únicamente, las características del puesto a cubrir, y ajustándose a las normas legales generales sobre colocación.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa todas las plazas, sean de nueva creación o vacantes que hayan de ser ocupadas.

Como quiera que la actividad que desarrolla ECA consiste, en gran parte, en la inspección, verificación y control de industrias e instalaciones de terceros por todo el territorio español, el personal se verá precisado a desplazarse constantemente a las industrias o instalaciones

Art. 9.º *Cambio de puesto.*—Para atender necesidades del servicio y/o de organización, la Dirección, informando previamente a los representantes de los trabajadores de los puestos afectados, podrá acoplar al trabajador o trabajadores a otros puestos de trabajo en las condiciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Pluralidad de funciones.*—La organización práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa.

Con absoluto respeto de la categoría y sueldo alcanzado, todo el personal de la Empresa, realizará todas las funciones que le encargue la Empresa, aunque corresponda a otras categorías distintas, siempre que estén relacionadas con la actividad de la misma, y con sujeción a lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. *Diets, kilometraje y ayuda comida.*—Como ha quedado dicho, el personal de ECA se ve obligado a desplazarse constantemente por todo el Estado español, para desarrollar su cometido. A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas, kilometrajes y ayuda comida.

1. Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal y a distancia suficiente que no permita la pernocta en el propio domicilio.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante es la siguiente:

	1 a 7 días	8 a 30 días	más de 30 días
Inspector Superior	4.244	3.465	3.180
Inspectores	3.922	3.025	2.650
Técnico Especialista END	3.289	2.750	2.438
Técnico Especialista 1.º, 2.º y 3.º	3.163	2.750	2.332
Ayudantes, en prácticas	2.875	2.530	2.120

2. El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su vehículo propio, en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija en 22 pesetas.

En caso de que se utilice transporte público, se abonará el importe según justificante.

3. Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos en lugar distinto del habitual, aún cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 1.100 pesetas en concepto de dieta por comida o cena.

CAPITULO III

Definición de categorías

Art. 12. *Clasificación profesional.*—1. El personal de ECA estará clasificado en una de las siguientes categorías:

Personal Técnico:

A) Jefe de Sección Técnico: Es el titulado que con título de Ingeniero Superior o Ingeniero Técnico es Jefe de una Sección.

B) Inspector Superior: Es el titulado que con título de Ingeniero Superior o Ingeniero Técnico asimilado a Superior es nivel III en alguna de las técnicas END (según ASNT-TC).

C) Inspector Técnico 1.º: Es el empleado que con título de Ingeniero Superior o Ingeniero Técnico o titulación asimilada, es nivel II en cuatro técnicas de END.

D) Inspector Técnico 2.º: Es el empleado que con título de Ingeniero Superior o Ingeniero Técnico o titulación asimilada, es nivel II en tres técnicas de END.

E) Inspector Especialista: Es el empleado que con los títulos del apartado anterior, es nivel II en al menos dos técnicas de END.

F) Inspector Supervisor: Es el empleado que con los títulos del apartado anterior, es nivel II en al menos una técnica de END.

G) Inspector: Es el empleado que con título de Ingeniero Superior o Técnico, sin estar cualificado en END, realiza labores de inspección.

H) Inspector en prácticas: Es el empleado recién titulado o a falta de proyecto fin de carrera que realiza prácticas en trabajos de inspección.

I) Técnico Especialista END: Es el empleado que en posesión del título FPI u Operador de instalaciones radiactivas es nivel II en cuatro técnicas de END.

J) Técnico 1.º Especialista: Es el empleado que en posesión de licencia de operador de instalaciones radiactivas es nivel II en RT y UT y PT y nivel I en MT.

También es el empleado que en posesión del título de FP2 es nivel II en dos técnicas y una en otras dos.

K) Técnico 2.º Especialista: Es el empleado que está en posesión de la licencia de operador de instalaciones radiactivas y es nivel I en dos técnicas de END y nivel II en RT y otra más.

L) Técnico 3.º Especialista: Es el empleado que está en posesión del título de FPI o ha obtenido el título de operador de instalaciones radiactivas y es nivel II en dos técnicas de END una de ellas RT.

M) Especialista en prácticas: Es el empleado que sin necesidad de titulación es nivel I en, al menos, dos técnicas de END. También es el empleado con FPI.

N) Ayudante de Ensayos: Es el empleado que sin necesidad de titulación es nivel I en alguna técnica de END.

O) Ayudante de Oficios Varios: Es el empleado que sin necesidad de titulación, coadyuva con responsabilidad limitada al desarrollo de las funciones de los Técnicos.

P) Técnico de Laboratorio: Es el operario que tiene a su cargo el laboratorio, tiene al día el almacén de materiales de END, es responsable del correcto estado de los equipos y materiales, revela las radiografías y las clásticas.

Q) Auxiliar Laboratorio: Es el operario que revela las radiografías, revisa los materiales, carga placas en sus chasis y en general ayuda a las labores del Técnico de Laboratorio.

Personal administrativo

A) Jefe de 1.º: Es el administrativo que lleva la responsabilidad, inspección, revisión y dirección de las secciones, distribuye y dirige el trabajo y aporta iniciativas.

B) Jefe de 2.º: Es el administrativo que actúa a las órdenes del Jefe de 1.º, si lo hubiera, y se encargará de orientar, sugerir y dar unidad a la sección de su cargo y tiene la responsabilidad de su cargo.

C) Jefe de 3.º: Es el administrativo capacitado con responsabilidad directa en servicios y con amplios conocimientos de administración, subordinado al Jefe de 1.º o 2.º, si lo hubiere.

D) Secretaria de Dirección: Es el administrativo que lleva la responsabilidad de todas las gestiones que le sean encargadas por sus Jefes y tiene conocimientos de idiomas y taquimecanografía.

E) Oficial de 1.º: Es el administrativo mayor de veinte años que, con responsabilidad restringida, realiza: funciones de cobro y pago, facturas, cálculos, diarias, cuentas, nóminas, resolviendo cuantos problemas surjan.

F) Oficial de 2.º: Es el administrativo mayor de veinte años que con responsabilidad restringida, realiza funciones administrativas, mecánicas y de mecanografía.

G) Oficial de 3.º: Es el administrativo mayor de veinte años que, con subordinación del Oficial de 2.º, realiza las mismas funciones.

H) Auxiliar Administrativo: Es el administrativo mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía.

I) Aspirante Administrativo: Es el administrativo mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años, que se dedica a operaciones elementales administrativas, mecánicas y de mecanografía.

J) Técnico Comercial: Es el empleado que sin titulación específica se dedica fundamentalmente a promocionar los servicios de la Compañía.

Personal Subalterno

A) Ordenanza: Tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de oficios subalternos, lleva y distribuye papeles y paquetes así como recados.

B) Limpiadora: Tiene a su cargo la limpieza y pulcritud de las oficinas y despachos.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Art. 13. *Jornada laboral.*—La jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.826 horas 27 minutos anuales, de trabajo efectivo que se distribuirán en función del calendario laboral de cada Centro de trabajo.

Como base se fijan ocho horas diarias durante cinco días a la semana en régimen horario partido, con los excesos o reducciones en minutos necesarios para adecuarse, en función de las fiestas obligadas, a las horas totales anuales que son de obligado cumplimiento en su totalidad.

No obstante, dadas las especiales características de la actividad empresarial de ECA, que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de ECA realice sus funciones de verificación y ensayos, el trabajador estará obligado a adaptar su horario a la anterior circunstancia al objeto de que la instalación o industria visitada esté el menor tiempo posible paralizada. Todo ello sin perjuicio de los pluses de nocturnidad, festividad y de exceso de jornada que ello produzca.

Art. 14. *Prolongación de jornada.*—El personal de ECA no podrá negarse a prolongar su jornada diaria cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

Deberán realizarse horas extraordinarias por fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros.

Podrán ser superados los límites legales de las horas extraordinarias en los supuestos previstos en el párrafo anterior y por las trabajadas para

impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas.

La Dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, y determinarán conjuntamente el carácter y naturaleza de las mismas.

Art. 15. *Vacaciones*.-1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas cada año de treinta días naturales, que equivalen a veintidós días laborables, de lunes a viernes. En caso de menor permanencia en la Empresa, el trabajador, disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

2. El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, si bien,

3. Dadas las características especiales de la actividad de ECA, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja de producción y atendiendo a las necesidades de servicio.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Art. 16. *Tabla salarial*.-1. Los salarios pactados en el presente Convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo fijadas, son los siguientes:

SALARIOS PARA 1988

Retribuciones básicas de las distintas categorías

	Pesetas mensuales
Personal técnico:	
Jefe Sección	178.600
Inspector superior	137.000
Inspector técnico primera	128.400
Inspector técnico segunda	121.000
Inspector especialista	114.000
Inspector Supervisor	103.000
Inspector	93.000
Inspector en prácticas	84.500
Técnico especialista END	107.000
Técnico primera especialista	99.781
Técnico segunda especialista	87.673
Técnico tercera especialista	71.226
Especialista en prácticas	63.960
Ayudante en ensayos	55.197
Ayudante de oficios varios	51.586
Técnico de Laboratorio	81.937
Auxiliar de Laboratorio	60.259
Personal Administrativo:	
Jefe de primera	90.000
Jefe de segunda	85.000
Jefe de tercera	82.000
Secretaría de Dirección	81.448
Oficial de primera	76.708
Oficial de segunda	68.694
Oficial de tercera	59.535
Auxiliar administrativo (Telefonista, Visitador)	53.500
Aspirante administrativo	40.000
Técnico Comercial	82.000
Personal Subalterno:	
Ordenanza	51.586
Limpiadora	60.000
Ayudante limpiadora	50.000

2. El salario base especificado para cada una de las categorías detalladas anteriormente, lleva incluido un 5 por 100, en concepto de compensación económica por la exclusividad de la dedicación, entendiéndose como tal la imposibilidad de prestar servicios en cualquier otra Compañía, Sociedad u organización que no forme parte de ECA.

3. El salario base fijado se revisará el 1 de enero de 1989 y el 1 de enero de 1990, es decir, anualmente.

Art. 17. *Pagas extraordinarias*.-1. El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 22 de junio y 22 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad básica fijada en la tabla salarial vigente más el plus de antigüedad.

2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en la Empresa desde el último pago efectuado por el respectivo concepto.

Art. 18. *Devengo de sueldo*.-El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes mediante cheque o transferencia bancaria, entregándose el recibo de nóminas al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Art. 19. *Antigüedad*.-Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio disfrutará, además de su sueldo o salario, de una remuneración en concepto de antigüedad que será del 5 por 100 del salario base vigente en el momento de su devengo por cada cuatrienio de antigüedad en la Empresa.

Art. 20. *Nocturnidad*.-Todos aquellos productores que trabajen un mínimo de cinco horas nocturnas y/o aquellos otros que el 50 por 100 de las horas trabajadas en una jornada sean nocturnas percibirán por cada jornada nocturna el siguiente plus:

Inspector Técnico: 1.712 pesetas.

Inspector, Inspector Especialista y Técnico Especialista END: 1.498 pesetas.

Técnico Especialista de 1.^a, 2.^a y 3.^a: 1.391 pesetas.

Ayudantes y en prácticas: 1.231 pesetas.

Art. 21. *Festividad*.-Los trabajadores que se vean obligados a desarrollar su actividad en sábado, domingo o festivo, percibirán por cada día trabajado el siguiente plus:

	Sábado	Domingo y festivos
Inspector Técnico	1.712	3.424
Inspector, Inspector Especialista y Técnico Especialista END	1.498	2.996
Técnico Especialista de 1. ^a , 2. ^a y 3. ^a	1.391	2.782
Ayudantes y en prácticas	1.231	2.462

Art. 22. *Peligrosidad, penosidad, toxicidad*.-En los puestos de trabajo en los que se pudieran dar tales condiciones se tomarán las medidas de seguridad e higiene que se puedan adoptar para evitarlos.

No obstante, y en el caso de que en alguna medida persistieran dichas condiciones, no procederá la implantación de pluses por cuanto dichas condiciones ya han sido tenidas en cuenta en la valoración económica de los puestos de trabajo.

Art. 23. *Exceso de jornada*.-1. General. Cuando la jornada de trabajo debe prolongarse por los motivos expuestos en los artículos 13 y 14, se pagará una prima por el tiempo productivo trabajado, es decir, aquel que es facturado al cliente, que se establece en base a «puntos» (P. P.) cuyo valor se establecerá anualmente.

El número de P. P. de cada Técnico, se computará por períodos de seis días naturales, empezando el uno de cada mes y redondeando el mes el último grupo. Su determinación será en base a la fórmula siguiente:

$$P. P. = 4 (\Sigma P-L)$$

siendo P. P. los puntos en cada cómputo de seis días naturales.

ΣP es la suma de los puntos realizados en los seis días naturales.

L, es el número de horas laborables del cómputo de seis días naturales.

2. Para Inspectores, Técnicos Especialistas en END y Radiólogos o Técnicos Especialistas de 1.^a, 2.^a y 3.^a

En el caso de Inspectores y Técnicos Especialistas en END, P es la suma de las horas productivas.

En el caso de los Técnicos Especialistas de 1.^a, 2.^a y 3.^a, los puntos se determinan en la forma siguiente:

$$P = \frac{n.º \text{ de radiografías realizadas}}{CD}$$

siendo CD el coeficiente de dificultad cuyo valor es:

CD = 9 en radiografías de calderería panorámica.

CD = 8 en tubería prefabricada, estructuras calderería al 100 por 100 y gaseoductos con más de una persona destinada.

CD = 7 en fondos hasta 15 milímetros.

CD = 6 en gaseoductos de un solo radiólogo y grúas.

CD = 5 en tuberías de montaje (petroquímicas), calderería por puntos y fondos de 15 a 30 milímetros.

CD = 3 en espesores de 30 a 60 milímetros.

CD = 2 en espesores mayores de 60 milímetros.

Las radiografías estropeadas se restarán y su valor doble.

Las horas de parada por culpa del cliente, se contabilizarán a razón de CD radiografías por horas.

El valor del punto es el siguiente:

Inspectores Superiores, Inspectores Técnicos: 350 pesetas por punto.

Inspectores Especialistas, Inspector Supervisor, Inspector: 310 pesetas por punto.

Inspector en prácticas y Técnico Especialista END: 268 pesetas por punto.

Técnico Especialista de 1.º y 2.º: 257 pesetas por punto.

Técnico Especialista de 3.º y Especialista en prácticas: 235 pesetas por puntos.

Los valores asignados a los puntos productivos se aplicarán con efectos 1 de mayo de 1988.

Los puntos productivos realizados en domingos o festivos se abonarán íntegros.

3. El tiempo de prolongación de jornada diaria no productiva, es decir, la no facturada, se compensará con igual tiempo libre, dentro de los siguientes sesenta días naturales a fijar por el Jefe del Departamento, que tendrá en cuenta las necesidades del empleado.

Art. 24. *Carácter de la retribución.*—Los conceptos económicos pactados en el presente Convenio tienen carácter de brutos.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Art. 25. *Faltas y sanciones.*—En materia disciplinaria se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 26. *Faltas y sanciones específicas.*—Dadas las características de la Empresa, se configuran, de modo específico, las siguientes faltas:

Leves: El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por la Empresa.

Graves: La adopción de insuficientes medidas de seguridad según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.

La manipulación o uso indebido o simple deterioro, por falta de cuidado necesario, de los instrumentos o equipos que la Empresa pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda la acción u omisión que perturbe el oportuno control.

La recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a la máxima permitida, sin que ello esté justificado o no mediando el preaviso necesario.

La negligencia en el trabajo que cause perjuicio real a la Empresa.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a la Empresa la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de la Empresa con tiempo suficiente.

El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en la Empresa.

Muy graves: La no adopción de medidas de seguridad según la normativa del Consejo de Seguridad Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radioactivos.

El causar desperfectos en equipos, aparatos, instrumentos o instalaciones de la Empresa intencionadamente.

La exposición a radiaciones voluntarias o negligentemente del dosímetro personal.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por la Empresa.

Se considera falta muy grave el no respetar el secreto profesional y el proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a la Empresa.

Falsificar datos que induzcan a la Empresa a confeccionar informes no ajustados a la verdad.

En lo que se refiere a sanciones a que hubiere lugar, el Comité Paritario valorará en faltas graves o muy graves la magnitud de la falta y la correspondiente sanción.

Art. 27. *Confidencialidad.*—Todo el personal sin excepción, afectado por presente Convenio se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga por el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar la Empresa.

CAPITULO VII

Prestaciones sociales

Art. 28. *Seguro Vida-Grupo.*—La Empresa concertará un Seguro de Vida e Invalidez para todo el personal que se dé de alta en la misma, que cubrirá todo tipo de accidentes y los capitales siguientes:

Personal administrativo: 1.000.000 de pesetas.

Personal técnico: 2.000.000 de pesetas.

Art. 29. *Complemento en caso de incapacidad laboral transitoria.*—En caso de incapacidad laboral transitoria (baja), el trabajador afectado percibirá y desde el primer día que tenga derecho a la prestación de la Seguridad Social, el complemento necesario, que satisfará la Empresa, para alcanzar el 100 por 100 de su salario real ordinario percibido en el mes anterior a dicha baja.

CAPITULO VIII

Disposiciones transitorias

Art. 30. *Concurrencia.*—Durante su vigencia, el presente Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, estándose para los casos de conflicto a lo establecido en el artículo 3.º, número 3, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

19652 RESOLUCION de 6 de junio de 1988, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se homologa lavavajillas, marca «AEG», modelo Favorit 635, fabricados por A.E.G. en Nurnberg (R. F. Alemana).

Recibida en la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales la solicitud presentada por la Empresa «AEG, Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Príncipe de Vergara, 112, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de lavavajillas fabricado por A.E.G. en su instalación industrial ubicada en Nurnberg (R. F. Alemana);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la vigente legislación que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia de la ETSII, de Madrid, mediante dictamen técnico con clave 88015055, y la Entidad colaboradora «Bureau Veritas Español, Sociedad Anónima», por certificado de clave MDD1990/18/86-A, han hecho constar, respectivamente, que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2236/1985, de 5 de junio, por el que se declaran de obligada observancia las normas técnicas sobre aparatos domésticos que utilizan energía eléctrica, desarrollado por Orden de 9 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto con la contraseña de homologación CEV-0027, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a