

GRUPO: 1

Jornada Partida: Meses: Enero/Mayo/Septiembre

Horario mes Mayo: De Lunes a viernes:
de 8 h. a 13 h. 26 m. y de 15 h. a 18 h. 49 m.
Sábados: de 8 h. a 14 h. 15 m.Horario mes Septiembre: De lunes a viernes:
de 8 a 13 h. 26 m. y de 15 h. a 19 h.
Sábados: de 8 a 14 h. 15 m.

JORNADA INTENSIVA: Horario: de 8 a 15 h. 15m.

VACACIONES: Julio

PUENTES A TRABAJAR: 30 Abril: de 8 a 13 h. 26 m. y 15 h. a 19 h.
20 Marzo: Hora de comienzo a las 11 h.**GRUPO: 2**

Jornada Partida: Meses: Febrero/Junio/Octubre

Horario mes Junio: De Lunes a viernes:
de 8 h. a 13 h. 24 m. y de 15 h. a 18 h. 46 m.
Sábados: de 8 h. a 14 h. 15 m.
(incluyendo 17 y 24 de Febrero)Horario mes Octubre: De lunes a viernes:
de 8 a 13 h. 24 m. y de 15 h. a 19 h.
Sábados: de 8 a 14 h. 15 m.

JORNADA INTENSIVA: Horario: de 8 a 15 h. 15m.

VACACIONES: Agosto

PUENTES A TRABAJAR: 8 octubre: 8-a-13 h. 24 m. y 15 h. a 19 h.
20 Marzo: Hora de comienzo a las 11 h.**GRUPO: 3**

Jornada Partida: Meses: Marzo/Julio/Noviembre

Horario mes Marzo: De Lunes a viernes:
de 8 h. a 13 h. 20 m. y de 15 h. a 19 h.
Sábados: de 8 h. a 14 h. 15 m.
(a excepción del 17 de Marzo que será de 8 a 11 h. 15m.)Horario mes Julio y Noviembre: De lunes a viernes:
de 8 a 13 h. 20 m. y de 15 h. a 19 h.
Sábados: de 8 a 14 h. 15 m.

JORNADA INTENSIVA: Horario: de 8 a 15 h. 15m.

VACACIONES: Agosto

PUENTES A TRABAJAR: 2 noviembre: de 8 h. a 13 h. 20 m. y 15 h. a 19 h.

GRUPO: 4

Jornada Partida: Meses: Abril/Agosto/Diciembre

Horario mes Junio: De Lunes a viernes:
de 8 h. a 13 h. 34 m. y de 15 h. a 19 h.
Sábados: de 8 h. a 14 h. 15 m.Horario mes Agosto y Diciembre: De lunes a viernes:
de 8 a 13 h. 37 m. y de 15 h. a 19 h.
Sábados: de 8 a 14 h. 15 m.

JORNADA INTENSIVA: Horario: de 8 a 15 h. 15m.

VACACIONES: Julio

PUENTES A TRABAJAR: 24 Diciembre: 8 a 13 h. 37 m. y 15 h. a 19 h.

PUENTES A DISFRUTAR CADA GRUPOGRUPO 1.- 8 Octubre, 2 Noviembre y 24 Diciembre
GRUPO 2.- 30 Abril, 2 Noviembre y 24 Diciembre
GRUPO 3.- 30 Abril, 8 Octubre y 24 Diciembre
GRUPO 4.- 30 Abril, 8 Octubre y 2 NoviembreEn este horario se incluyen 15 minutos para el almuerzo
Se abonará la ayuda de comida de un mes de jornada partida.Existen calendarios especiales que en su día se negociarán con
las personas implicadas y el Comité.**ESCALERAS Y PLATAFORMAS:**Horario mes Enero y Febrero: de lunes a viernes:
- 6h. a 14h. 22m. (Incluido los 15 m. de almuerzo)Horario mes Marzo hasta Diciembre: De lunes a viernes:
- 6h. a 14h. 22m. (Incluido los 15 m. de almuerzo)DIAS DE PUENTES: 30 Abril
8 Octubre
2 Noviembre
7, 24 y 31 de diciembreVACACIONES: Agosto:
Julio:**Fiestas:**

ENERO: 1, 6 Y 22

MARZO: 19

ABRIL: 13, 16 Y 23

MAYO: 1

AGOSTO: 15

OCTUBRE: 9 Y 12

NOVIEMBRE: 1

DICIEMBRE: 6, 8 Y 25

9110*RESOLUCION de 30 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Estatal para la Exposición Universal de Sevilla 92, Sociedad Anónima» (EXPO 92).*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Estatal para la Exposición Universal Sevilla 92, Sociedad Anónima» (EXPO 92), que fue suscrito con fecha 12 de marzo de 1990, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 30 de marzo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «SOCIEDAD ESTATAL PARA LA EXPOSICION UNIVERSAL SEVILLA 92, S. A.» (EXPO'92, S. A.)**CAPITULO I: AMBITOS DE APLICACION.-**

ARTICULO 1º. Ambito Funcional.- El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre la Sociedad Estatal para la Exposición Universal Sevilla 92, S.A. (en adelante EXPO'92, S.A. o la empresa) y los empleados/as incluidos en su ámbito personal y por su carácter tendrá preferencia, en lo expresamente regulado, sobre lo que disponga cualquier norma laboral.

ARTICULO 2º. Ambito Personal.- Será de aplicación el Convenio Colectivo a todo el personal vinculado a EXPO'92, S.A. por una relación laboral de carácter común, con las excepciones expresas siguientes:

- Todo el personal que se encuentre excluido de la relación laboral a tenor de lo establecido en el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Todo el personal de la Empresa destinado a funciones Directivas, entendiéndose por tales los puestos de Alta Dirección (Presidente y Consejero Delegado), Director General, los Directores de División, de Departamento, de Servicio y de Programa y Asesores.
- Todo el personal contratado por la Empresa al amparo del Convenio de colaboración firmado entre el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social y EXPO'92, S.A. en materia de formación profesional ocupacional, programas de formación para formadores, los trabajadores/as contratados en prácticas profesionales y los incluidos en programas de Escuelas-Taller y Casas de Oficios.

ARTICULO 3º. Ambito Territorial.- Será de ámbito nacional, afectando a todos los Centros de Trabajo, dependencias, almacenes y oficinas de la Empresa en todo el territorio nacional.

ARTICULO 4º. Ambito Temporal.- El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1º de Enero de 1990, extendiendo su duración por todo el periodo de preparación, organización, gestión y celebración de la Exposición Universal de 1992, y en todo caso hasta el 31-3-1993.

A partir de esa fecha, este convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no hubiera denuncia expresa por cualquiera de las partes, con un plazo de preaviso de tres meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

CAPITULO II: PREFERENCIA, GLOBALIDAD Y COMISION PARITARIA.

ARTICULO 5º. Preferencia. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo tendrán un carácter preferente y prioritario sobre cualquier otra a la hora de regular las relaciones laborales entre las partes afectadas por el mismo.

En lo no expresamente regulado, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones que lo desarrollan y las laborales de carácter general.

ARTICULO 6º. Globalidad. El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Laboral competente en el ejercicio de sus facultades dejase sin efecto alguna de sus estipulaciones o no aprobara la totalidad de su contenido, el Convenio volvería a ser reestudiado por la comisión deliberadora del mismo.

ARTICULO 7º. Comisión Paritaria. Con las funciones de interpretación, estudio, vigilancia, reforma y/o ampliación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo se constituye una Comisión Paritaria, que estará formada por un máximo de tres miembros por cada parte. Los tres representantes de la parte serán elegidos por el Comité de Empresa. Los de la Empresa serán designados por el Departamento de Recursos Humanos.

La Comisión Paritaria vendrá obligada a reunirse al menos una vez cada tres meses, o siempre que alguna de las partes lo solicite, con especificación previa del Orden del Día de la convocatoria, que deberá efectuarse con una antelación mínima de 7 días a la fecha de celebración para las ordinarias y 24 horas para las extraordinarias.

CAPITULO III: ORGANIZACION DEL TRABAJO.-

ARTICULO 8º. Facultad y Responsabilidad. De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a EXPO'92, S.A., a través de los órganos o centros directivos, sin perjuicio de las atribuciones que la normativa en cada momento vigente confiera a los empleados/as y sus representantes legales.

Por el carácter de interés público de la Exposición Universal Sevilla 1992, todas las medidas que se adopten en materia de organización del trabajo se entenderán realizadas en favor de la realización del objetivo fundamental y último, comprometiéndose las partes a no interferir la aplicación de las mismas con dilaciones y obstáculos innecesarios y sin trascendencia para los representados, sin perjuicio de los derechos de los mismos.

ARTICULO 9º. Estructura profesional y laboral de EXPO'92 S.A. Es de exclusiva competencia de la Empresa la selección y contratación de todo el personal que se disponga a ocupar un puesto de trabajo individualizado sin más limitaciones que las establecidas en la legislación vigente en materia de contratación.

En aquellos casos en que el puesto a ocupar se refiera a un nivel inferior al de Técnico B la Empresa seguirá un proceso de contratación, con pruebas de idoneidad previas y con designación del candidato/a final entre cinco aspirantes aptos y con el nivel requerido para el puesto. En las citadas pruebas podrá estar presente el Comité de Empresa a través de algunos componentes.

Para las restantes categorías y niveles, la Empresa atenderá a las características del puesto, especialidades, cualidades personales, confianza, etc., a través de la selección directa o por las empresas especializadas, dando traslado al Comité de Empresa del perfil del puesto de trabajo.

Asimismo es facultad de la Empresa la conformación de su plantilla laboral, mediante la designación de los puestos de trabajo a ocupar en cada momento de acuerdo con las necesidades y respetando las competencias legales de los representantes de los trabajadores.

CAPITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO.-

ARTICULO 10º. Contratación. En consonancia con la propia naturaleza temporal del objeto de EXPO'92, S.A., es decir la celebración de la Exposición Universal Sevilla 1992, todos los contratos que concierne con los empleados/as tendrán una duración temporal y limitada, pudiendo la Empresa adoptar cualquiera de las modalidades de contratación que establece la legislación vigente.

Una vez finalizado el contrato de trabajo por terminación del tiempo previsto o por la conclusión de la obra o servicio objeto del mismo, si ha tenido una duración superior al año, la Empresa se compromete a preavisar con una antelación mínima de quince días.

ARTICULO 11º. Periodo de Prueba. En los contratos de trabajo, salvo pacto en contrario, se especificará que las incorporaciones se entenderán sujetas a un periodo de prueba de la duración siguiente:

- Técnicos A y B: 6 meses.
- Personal administrativo y de oficio cualificado: 3 meses.
- Personal subalterno: 15 días.

Durante el periodo de prueba el empleado/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado/a en la empresa.

ARTICULO 12º. Preaviso por dimisión del empleado. En caso de denuncia del contrato por dimisión del empleado/a (baja voluntaria), estará obligado a preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha efectiva del cese.

En el supuesto de incumplimiento de la obligación anterior, la Empresa queda facultada a deducir de la liquidación final de salarios, partes proporcionales y finiquito del empleado/a una cantidad equivalente al periodo incompleto dejado de preavisar.

ARTICULO 13º. Jornada. La jornada de trabajo para todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio será de 1778 horas efectivas de trabajo, distribuidas en el correspondiente Calendario Laboral de días laborables, con exclusión de los descansos, festivos y vacaciones.

La referida jornada se distribuirá semanalmente de lunes a viernes, con una jornada diaria que se especificará en el correspondiente Cuadro-Horario de manera que al final del año quede completado el cómputo anual de horas efectivas pactado.

Se respetará la distribución semanal distinta a la contemplada anteriormente, según Contrato de Trabajo.

En el supuesto de que la legislación laboral general modifique la jornada de trabajo situándola en cómputo anual, en los diversos años de vigencia del Convenio, por debajo de la jornada anual pactada, se procederá a reducir la jornada del año de referencia en la misma proporción, de acuerdo con la reducción impuesta.

ARTICULO 14º. Horarios de Trabajo. Sin perjuicio de la necesidad de determinar en el correspondiente Cuadro-Horario dentro del Calendario Laboral de cada año los diversos horarios implantados en la Empresa, el interés público que preside la organización, preparación y gestión de la Exposición Universal Sevilla 1992 prevalecerá en la fijación de los mismos, de manera que todos aquellos horarios especiales que sean necesarios para la consecución de los objetivos serán de obligado cumplimiento para el personal afectado, previa conformidad de los representantes legales de los trabajadores.

a) Existirá un horario coincidente para todos los servicios comprendido entre las 9'00 h. y las 17'30 h., con una hora de descanso en el intermedio, entre las 13'30 h. y las 15'30 h. para la comida.

b) La jornada diaria de trabajo se completará, respecto del horario anterior, mediante una flexibilidad de media hora tanto a la entrada como a la terminación, de manera que la citada flexibilidad permita completar la jornada diaria en cada momento en vigor: de 8'30 h. a 9'00 h. (entrada), y de 17'30 h. a 18'00 h. (salida).

c) Jornada de Verano (Julio y Agosto): de 8,00 h. a 15,00 h.

d) Cuando un empleado/a tenga excesos horarios en cómputo semanal, serán compensados de acuerdo con el responsable del Departamento u Oficina con tiempo de descanso y preferentemente en la jornada del viernes por la tarde, siendo el horario de presencia obligada en dicho día de 9'00 h. a 14'30 h. Durante la jornada de verano (Julio y Agosto), la compensación se producirá a partir de un exceso horario superior a 20 horas, dentro de las cuales no existirá compensación alguna.

e) En base a las especiales características concurrentes en la actividad de EXPO'92, S.A., y en previsión que las prestaciones horarias del empleado/a afectado por el Convenio haya de realizarse de diferente manera a la habitual o establecida, se establece un pacto, lo más amplio que en Derecho proceda, de flexibilidad horaria al amparo de lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

La citada flexibilidad afectará a las horas de entrada y salida al trabajo, a turnos de trabajo cuando sean necesarios, al descanso entre jornada de trabajo y al descanso semanal, siendo obligatorio para el empleado/a la cumplimiento de las variaciones de horarios, de turnos o de descansos que acuerde la Empresa en aplicación de la referida flexibilidad y con la limitación establecida en la normativa vigente en cuanto a un periodo máximo de cuatro semanas, de tal manera que en dicho periodo habrán de compensarse las prolongaciones o variaciones de jornada o las reducciones circunstanciales de los descansos.

f) Si por causa de fuerza mayor no fueran posibles las compensaciones previstas en el apartado anterior, la recuperación de los excesos horarios por las circunstancias anteriores se compensarán excepcionalmente ampliando los días de vacaciones, o con días declarados no laborables por la Empresa, y teniendo en cuenta el cómputo anual de horas efectivas.

g) En el supuesto de que algún empleado/a, individualmente considerado, tuviese déficit horario por causas no justificadas, vendrá obligado a la recuperación del débito en el mismo plazo de tiempo de cuatro semanas, durante los márgenes de flexibilidad, de forma que en cómputo mensual se dé cumplimiento al total de horas efectivas del mismo, con el objeto de totalizar la jornada anual efectiva pactada.

ARTICULO 15º. Descanso semanal y festivos. Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días, que se realizarán en sábados y domingos. En caso de que por motivos derivados de la atención del trabajo, se haya de trabajar en los citados días, las horas efectuadas en los mismos se contabilizarán como dobles a los efectos de recuperación en tiempo de descanso.

El número de fiestas a las que tendrán derecho todos los empleados/as afectados por el Convenio será el que determine anualmente el Calendario oficial de fiestas para la Ciudad de Sevilla o aquella donde radique el centro de trabajo en su caso.

ARTICULO 16º. Vacaciones. El periodo de vacaciones anuales retribuidas queda establecido en 22 días laborables por año de servicio, no sustituibles por compensación económica.

El personal que ingrese comenzado el año de que se trate disfrutará de la parte proporcional calculada desde la fecha de incorporación hasta el treinta y uno de diciembre respectivo.

El empleado/a, para el disfrute de sus vacaciones, lo comunicará a su Director de Departamento u Oficina con quince días de antelación, excepto cuando por razones de urgencia no sea posible cumplir dicho preaviso.

Cada Departamento u Oficina, con el conjunto de peticiones recibidas, planificará las vacaciones del personal integrante del mismo de forma que quede garantizado, en cada momento, el funcionamiento del servicio.

De la planificación realizada, se dará traslado al Departamento de Recursos Humanos, el cual informará al Comité de Empresa.

ARTICULO 17º. Permisos y licencias retribuidas. El empleado/a, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días naturales en caso de alumbramiento de la esposa.
- Tres días en caso de enfermedad grave o fallecimiento del conyuge, ascendientes, descendientes y hermanos/as, tanto del trabajador/a como del conyuge. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual, si es lo ampliable este periodo a un día más cuando el traslado se efectúe a más de cincuenta kilómetros de distancia.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, a tenor de lo dispuesto en la normativa específica al respecto.
- Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este permiso podrá ser disfrutado por el empleado siempre que se demuestre que no lo disfruta la madre, cuando ambos trabajen.
- Cinco días al año por asuntos propios.
- En los demás supuestos y en las condiciones establecidas en la normativa de aplicación.

CAPITULO V: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRAFICA.-

ARTICULO 18. Movilidad Funcional. En base a la propia dinámica operativa de la Empresa, durante el tiempo de preparación de la Exposición Universal Sevilla 1992, la Estructura Orgánica de la misma experimentará los cambios que resulten necesarios para adaptarse en cada momento a las exigencias derivadas del objeto.

Las mencionadas modificaciones conllevará la adscripción del empleado/a a nuevas funciones en el seno de la empresa, con respeto de los derechos económicos y profesionales del mismo, y sin otras limitaciones que las exigidas por las características del puesto de trabajo que se vaya a desarrollar.

ARTICULO 19. Movilidad Geográfica. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI: ESTRUCTURA PROFESIONAL: GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES.-

ARTICULO 20º. Grupos Profesionales. En la actualidad, en la Empresa se pueden distinguir hasta cinco grupos profesionales distintos en atención de la actividad dentro de la cual se agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Vienen definidos de acuerdo con el contenido siguiente:

- Personal Directivo:** Es aquel que ocupa un puesto definido como tal en la Estructura Orgánica de la Empresa, habiendo sido contratado o promovido para un puesto específico de los comprendidos en la misma: Director de División, de Departamento, de Servicio y Programa. Están excluidos tanto funcional como personalmente de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Personal Técnico:** Se encuentran comprendidos dentro de este grupo el personal con categorías adscritas a los ámbitos funcionales relacionados con la aplicación de los conocimientos en las diferentes áreas de actividad, desde un punto de vista comercial, técnico, cultural, jurídico y económico, etc... Quedan comprendidas dentro de este grupo las categorías de Técnicos A y B.
- Personal Administrativo:** Se adscribe a este grupo profesional el conjunto de categorías que supongan el ejercicio de cualquiera de los trabajos de contabilidad, financieros, de administración, de soporte documental, de secretaría, de traducción no técnica y de trabajos administrativos en general, en todas las áreas de actividad que requieran estos servicios en la Empresa. Se incluyen las categorías de Oficiales y Auxiliares Administrativos y Operadores/as Telefónicos.
- Personal de Oficios varios:** Corresponden a este grupo profesional las categorías adscritas a los Oficios con funciones, fundamentalmente de carácter y realización manual, relacionadas con la puesta en práctica de operaciones parciales o singulares y con las faenas propias del funcionamiento de la Empresa. Quedan incluidos dentro de este grupo las categorías profesionales de Oficiales y Auxiliares Especialistas, Conductores/as y Almaceneros/as.
- Personal Subalterno:** Quedan incluidos dentro de este grupo profesional aquellas categorías que supongan la realización de tareas simples, para cuya ejecución no se precisa ninguna cualificación y que pueden ser desarrolladas mediante instrucciones de trabajo de escasa o nula complejidad. Se incluyen dentro de este grupo las categorías profesionales de Ordenanza, Mozo/a de Almacén y Limpiadores/as.

ARTICULO 21º. Estructura de Categorías Profesionales. Todos los grupos profesionales anteriores se concretan en la siguiente estructura de categorías profesionales:

CATEGORIAS

- Técnico A
- Técnico B
- Oficial (Administrativo o de Oficio)
- Auxiliar (Administrativo o de Oficio)
- Ordenanza (demás subalternos)

ARTICULO 22º. Definición de Categorías Profesionales.-

Técnicos A: Son aquellos que en posesión del Título profesional o con conocimientos reconocidos por la Empresa y con experiencia consolidada en su

sector profesional, ejercen funciones propias de su formación o conocimientos, habiendo sido contratados en función de dichas características por la propia Empresa, ayudando a la toma de decisiones del personal directivo.

Técnicos B: Son aquellos que en posesión del Título facultativo de grado medio o con formación o conocimientos equivalentes reconocidos por la Empresa, hayan adquirido una especialización en determinadas materias que les permitan desarrollarlas con competencia profesional y autonomía necesaria, bajo la dirección del Personal Directivo o de Técnicos A.

Oficial Administrativo o de Oficio: Son aquellos empleados/as dependientes de una persona de las incluidas en las categorías superiores que ejercen trabajo de responsabilidad de carácter administrativo o especializado relacionados con los servicios propios de la Empresa, teniendo suficiente capacidad para resolver las dificultades que deriven del ejercicio de su trabajo, y que tienen conocimientos a nivel de formación profesional y experiencia práctica en el área específica del grupo de personal administrativo o de oficios varios.

Auxiliar Administrativo o de Oficio: Es aquel personal que realiza tareas y operaciones elementales de carácter administrativo u operativo, fundamentalmente de colaboración y ayuda a los oficiales, para las que se precisan conocimientos generales de administración o aptitudes físicas y destreza operatoria.

Subalterno/a: Es aquel personal que realiza tareas claramente establecidas, con alto grado de dependencia y que normalmente requieren un esfuerzo físico o una atención que no necesitan de formación específica y, a veces, de un periodo de formación, realizando, entre otras, las tareas fundamentales de atención de visitas, correo interno, material propio de oficinas y cafetería, fotocopias y encuadernaciones de mediano volumen y dificultad (Ordenanza).

Con carácter general, serán condiciones inherentes a todas las categorías profesionales la polivalencia y movilidad funcional, la disponibilidad horaria, la movilidad geográfica dentro de los límites establecidos, así como cualquier otra condición, a tenor de lo establecido en los Capítulos precedentes de este Convenio.

CAPITULO VII: ESTRUCTURA RETRIBUTIVA: CONCEPTOS, ESCALA Y NIVELES.-

ARTICULO 23º. Conceptos Retributivos. Las retribuciones del personal podrán estar integradas, en todo o en parte, por los conceptos siguientes:

- Salario Base.
- Complementos Personales.
- Complementos de Puesto de Trabajo.
- Complementos de Calidad o Cantidad.
- Retribuciones de vencimiento superior al mes.
- Aquellos otros conceptos que reflejen la situación del empleado en cada momento y a tenor de lo establecido en la normativa sobre ordenación salarial.

a) **Salario Base:** Es el asignado a cada una de las categorías especificadas en el Capítulo VI, correspondiendo al mínimo que cada empleado/a percibirá en función de su categoría profesional.

b) **Complementos Personales:** responde a las circunstancias laborales, familiares y personales del empleado/a en cada momento de la relación laboral, incluido el complemento personal por antigüedad.

c) **Complemento de Puesto de Trabajo:** responde al ejercicio de una función determinada que por su responsabilidad, dedicación, disponibilidad horaria, actividad, etc... conlleva una valoración económica distinta a la del personal perteneciente a su misma categoría profesional.

d) **Complemento de Calidad y/o Cantidad:** hace referencia a aquellas cantidades, de carácter variable y no periódica, que pueda percibir el empleado/a en concepto de una mayor productividad, especialidad en los trabajos, incentivos por objetivos globales o específicos, inexistencia de faltas de asistencia y puntualidad, así como cualquier otra circunstancia asimilable a las anteriores.

e) **Retribuciones de vencimiento superior al mes:** hacen referencia a las retribuciones por pagas extraordinarias, en el número y cuantía que posteriormente se dirá.

ARTICULO 24º. Escala de Salario Base por Categoría Profesional. El salario base anual según categoría profesional, con inclusión del importe que en cada momento pudiera corresponder al empleado/a en concepto de Plus de Transporte / Distancia, es el siguiente:

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE ANUAL
- TECNICO A	3.240.000 Ptas.
- TECNICO B	2.523.000 Ptas.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO O DE OFICIO	1.838.000 Ptas.
- AUXILIAR	1.467.000 Ptas.
- ORDENANZA Y OTROS	1.329.000 Ptas.

En la mencionada retribución base anual se entienden comprendidos todos los conceptos a que el empleado/a tuviese derecho por disposición legal o convencional aplicable, siendo operativo en toda su extensión el principio de absorción y compensación.

ARTICULO 25º. Complemento de Puesto de Trabajo. Dentro de cada categoría, como retribución complementaria, la empresa podrá asignar al empleado/a, bien porque así lo especifique su contrato de trabajo o porque sea promovido profesional y económicamente durante la vigencia de la relación laboral, un Complemento de Puesto de Trabajo, a tenor de la letra c) del Artículo 23.

ARTICULO 26º. Antigüedad. Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá, además del salario base anual y el complemento de puesto de trabajo que, en su caso, tenga atribuido, un complemento personal por antigüedad por cada dos años (bienios) de servicio en la Empresa, devengándose desde el día primero del mes en el que se cumpla el bienio, en las cuantías lineales anuales por categoría profesional:

TECNICO A	135.000 Ptas/año por bienio.
TECNICO B	105.000 Ptas/año por bienio.
OFICIAL	75.000 Ptas/año por bienio.
AUXILIAR	50.000 Ptas/año por bienio.
SUBALTERNOS	45.000 Ptas/año por bienio.

ARTICULO 27º. Abono y Pagas Extraordinarias. La retribución bruta anual del empleado/a compuesta por el salario base anual, el complemento de puesto de trabajo, en su caso, y el complemento personal por antigüedad, cuando corresponda, será abonada en catorce pagas iguales, doce ordinarias y dos extraordinarias (Verano y Navidad).

Las pagas extraordinarias serán abonadas en los meses de Junio y Diciembre de cada año de vigencia, siendo la cuantía de las mismas idéntica a la de un mes normal del empleado/a por cada seis meses de trabajo completo, devengándose la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que a la hora de su abono el empleado/a lleve trabajando un periodo inferior a los seis meses necesarios para su devengo completo.

A la cantidad fija resultante según forma de proceder anterior, se le adicionará la media de los complementos por calidad o cantidad percibidos por el empleado/a en los tres meses anteriores a la fecha de abono de cada gratificación extraordinaria.

ARTICULO 28º. Revisión Económica en 1991 y en los sucesivos periodos de vigencia. Para el año 1991, y así sucesivamente para los restantes años de vigencia del Convenio, se aplicará sobre los valores retributivos establecidos en los artículos precedentes (salario base anual, complemento de puesto de trabajo, antigüedad, etc...) la siguiente fórmula de revisión:

Todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo se incrementarán anualmente, en concepto de garantía mínima, en el porcentaje de inflación previsto para cada año de vigencia (I.P.C.), más dos puntos (2%).

En el supuesto que la inflación real del año de vigencia de que se trate supere a la inflación prevista, se efectuará una revisión salarial que recoja la diferencia correspondiente, a fin de consolidar la garantía mínima expresada anteriormente.

CAPITULO VIII: PROMOCION PROFESIONAL Y ECONOMICA.

ARTICULO 29º. Promoción Profesional. Tendrá dicha consideración aquella promoción que conlleve cambio de categoría profesional.

Teniendo en cuenta que el objeto de la Empresa es temporal y de realización concreta, la mayoría de puestos de trabajo están previamente catalogados y son ocupados por personas contratadas atendiendo a las peculiaridades del puesto.

Quiere ello decir, que la promoción profesional entre el personal afectado por el Convenio será limitada y vendrá determinada por vacantes que puedan ser ocupadas por promoción interna debido a la existencia de personal con perfiles adaptados a las mismas.

No obstante lo anterior, cuando sea posible la promoción profesional del personal y existan varios candidatos/as, se realizará atendiendo a los criterios de formación, méritos, antigüedad del empleado/a, definición del puesto de trabajo y a las propias facultades organizativas de la Empresa. La importancia de los factores mencionados será la que se determine para cada caso en concreto de acuerdo con las características del mismo.

ARTICULO 30º. Promoción Económica. Tendrá la consideración de promoción económica la aplicación al empleado/a de un grado económico superior en concepto de complemento de puesto de trabajo, sin que implique cambio de categoría profesional.

Dicha promoción, que no supone ascenso, se podrá realizar por la Empresa, atendiendo a criterios organizativos y de estímulos, en consideración a la mayor dedicación, responsabilidad, disponibilidad horaria, actividad, etc..., demostrada por el empleado/a, suponiendo una nueva valoración de sus funciones y puesto de trabajo.

CAPITULO IX: BENEFICIOS SOCIALES.

ARTICULO 31º. Transporte Colectivo. Debido a que el transporte urbano de la Ciudad no cubre en su itinerario la localización del Recinto de la Exposición Universal de 1992, la Empresa ha establecido un sistema de transporte particular y gratuito para el personal de la misma, con diversos horarios adaptados al Cuadro-Horario laboral del Centro de Trabajo.

Asimismo, durante la jornada laboral diaria se efectúan una serie de recorridos entre el domicilio social de la Empresa y el centro de trabajo del Recinto de la Cartuja para cubrir los desplazamientos por necesidades del trabajo y facilitar la realización de la comida de medio día al personal de la Empresa que presta sus servicios fuera del Recinto.

ARTICULO 32º. Servicio de Comer. Por la propia localización de Centro de trabajo y con el objeto de facilitar la realización de la comida de medio día al conjunto de empleados de la Empresa, ésta ha dispuesto en el área de servicios del Recinto un Comedor para su personal, donde se sirven diversos menús en régimen de autoservicio, sin cargo alguno para el empleado/a, siendo abonado el coste que reporta en su totalidad por la Empresa, cifrado en 650 Ptas/día por persona.

ARTICULO 33º. Seguros. La Empresa tiene suscrito, a su propio y exclusivo cargo, un conjunto de Pólizas de Seguros que cubren diversas contingencias respecto del personal afectado por el presente Convenio Colectivo. Independientemente de aquellas que puedan cubrir la responsabilidad profesional o civil, a continuación expresamos las características de la Póliza con una mayor incidencia respecto del personal:

* Seguro de accidentes: ampara al personal de la empresa de los accidentes que le puedan ocurrir durante las 24 horas del día, en cualquier país del mundo y tanto en su vida profesional como privada, con las siguientes garantías y capitales asegurados:

- Fallecimiento o invalidez absoluta 10.000.000 Ptas.
- Invalidez permanente total 10.000.000 Ptas.
- Invalidez permanente parcial hasta 10.000.000 Ptas.

El resto de las especificaciones se establecen en el pliego de condiciones particulares.

ARTICULO 34º. Incapacidad Laboral Transitoria. En los supuestos de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.) derivada de enfermedad o accidente los empleados/as de la Empresa afectados por el presente Convenio recibirán, una vez acreditada formalmente la causa que la origina, el cien por cien (100%) de las retribuciones brutas mensuales que le corresponderían percibir en el caso de estar

prestando sus servicios normalmente, por todo el tiempo de duración de la incapacidad.

ARTICULO 35º. Formación. El personal de EXPO'92,S.A. tendrá derecho al perfeccionamiento constante y a la formación.

Para la plena efectividad del derecho anterior, la Empresa consignará en los presupuestos anuales una partida para formación, que habrá de ser administrada en tal sentido por la Empresa y los representantes legales de los trabajadores/as.

ARTICULO 36º. Acuerdos Preferenciales. La Empresa ha impulsado un conjunto de acuerdos con entidades comerciales, para que los empleados/as puedan beneficiarse de las ventajas establecidas en cada uno de ellos, consistentes fundamentalmente en una bonificación sobre el precio de venta al público de los bienes o servicios y derechos de acceso a sus instalaciones.

ARTICULO 37º. Participación y Promoción. En correspondencia con las características peculiares de la Empresa, se establecerán medidas tendentes a facilitar la participación de todos los empleados/as en cuantos actos culturales, sociales, deportivos, así como en cualesquiera otros que se determinen, organizados por EXPO'92,S.A.

De igual forma la Empresa facilitará a sus empleados/as la posibilidad de adquirir, mediante una bonificación sobre el precio de venta al público, los bienes y servicios relacionados con la promoción de la Exposición Universal.

ARTICULO 38º. Servicio Militar. El personal empleado de la Empresa que, una vez superado el periodo de prueba, se incorpore al servicio militar o sustitutorio, recibirá durante todo el tiempo que permanezca en dicha situación e independientemente de los derechos establecidos por las disposiciones vigentes, una cantidad bruta mensual equivalente al importe del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento en concepto de compensación.

ARTICULO 39º. Comisión de Trabajo. Estará compuesta por dos miembros del Comité y dos de la Empresa, nombrados por el Departamento Recursos Humanos y con facultades de estudio, proposición, desarrollo y gestión de los beneficios sociales descritos anteriormente o que se creen en el futuro.

CAPITULO X.- SANIDAD Y SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 40º. Servicio Médico. Para garantizar una atención prioritaria de la salud de todos los empleados/as, una medicina preventiva eficaz y la aplicación de las disposiciones en la materia, la Empresa ha procedido a constituir Servicio Médico propio compuesto de un médico contratado por media jornada y un Ayudante Técnico Sanitario en jornada completa.

Independientemente de los objetivos descritos anteriormente, constituye parte importante de sus funciones la realización de los reconocimientos médicos previos al ingreso al trabajo y los periódicos anuales.

ARTICULO 41º. Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. La prestación de los servicios de los empleados/as de EXPO'92,S.A., se realizará en condiciones que permitan asegurar una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a tenor de lo establecido en las disposiciones aplicables.

Con el objetivo de cumplir el mandato legal, instrumentalario adecuadamente y para conseguir optimizar las condiciones materiales de prestación de los servicios, la Empresa y los empleados/as vinculados por este Convenio, constituirán un Comité de Seguridad e Higiene, con la composición siguiente:

- Dos representantes de los empleados/as.
- Dos representantes de la Empresa.
- Un Técnico Médico/a.
- Un Técnico Arquitecto/a o Ingeniero/a.
- Un Oficial Administrativo, que actuará de Secretario/a.

Este Comité habrá de reunirse siempre que lo demande la representación de la Empresa o de los empleados/as, y, como mínimo, dos veces al año.

CAPITULO XI: OTRAS COMPENSACIONES.

ARTICULO 42º. Anticipos de haberes. Todo el personal de la Empresa que reúna las condiciones exigidas de haber superado el periodo de prueba y no tener pendiente otro anticipo de la misma naturaleza, podrá solicitar, cumplimentando los trámites requeridos, una de las siguientes clases de anticipos:

- a) Anticipo de una mensualidad.- Deberá reintegrarse con la nómina del mismo mes en que haya sido concedido y no se podrá solicitar después del día 15 del mes cuya nómina se desea cobrar anticipadamente.
- b) Anticipos sobre pagas extraordinarias.- Se reintegrará en su totalidad coincidiendo con la fecha de abono por la Empresa de la paga o las pagas anticipadas. El anticipo se aplicará siempre sobre años naturales no pudiéndose conceder anticipos sobre pagas de años futuros.
- c) Anticipo de hasta tres mensualidades.- Deberá reintegrarse como máximo en catorce pagos consecutivos e iguales a descontar de cada una de las nóminas mensuales y extraordinarias.

Con carácter general, ninguno de estos anticipos podrá superar el importe de 550.000 Ptas. al año, independientemente del sueldo del solicitante, se concederán sin interés o cargo alguno y deberán ser reembolsados en su totalidad en caso de cese del empleado/a.

ARTICULO 43º. Programa de nuevos puestos de trabajo. Teniendo en cuenta el interés de EXPO'92,S.A. por mantener el nivel de empleo creado en la misma para la preparación, gestión y organización de la Exposición Universal Sevilla 1992, así como el interés mutuo de las partes signatarias del presente Convenio por la estabilidad del personal y por la consecución de un clima laboral favorable en la fase preparatoria, en la fase de celebración y en la fase terminal

de la Exposición, la Empresa promoverá las medidas necesarias tendentes a conseguir facilitar la salida profesional de los empleados/as.

Periodicamente, en reunión convocada al efecto, la Comisión Paritaria conocerá las gestiones realizadas, avances, previsiones y resultados.

ARTICULO 44º. Indemnización fin de servicios y Permanencia.- De acuerdo con las características de los contratos especificadas en el artículo 10, el empleado/a finalizará en la Empresa por la terminación de los servicios propios para los que fue contratado.

Con los objetivos añadidos de conseguir una normalidad laboral en la fase terminal de la Exposición, bien en el tránsito del empleado/a hacia un nuevo puesto de trabajo de los previstos en el programa de nuevas ocupaciones o bien en la búsqueda individual de un nuevo trabajo, y de lograr la permanencia del empleado/a hasta que resulten necesarios sus servicios a la Empresa Organizadora, se pacta entre ambas representaciones el abono a cada uno de los empleados/as de una indemnización por finalización de los servicios y permanencia, comunicada por EXPO'92, S.A., consistente en una cantidad equivalente a una mensualidad del salario bruto del empleado/a, al tiempo de terminación, por año de servicio, con un mínimo de tres mensualidades.

La citada indemnización será incluida en la liquidación final de haberes, vacaciones, partes proporcionales, etc., con el concepto de indemnización por finalización de contrato y permanencia, y con el carácter de saldo y finiquito.

CAPITULO XII: FALTAS Y SANCIONES.

ARTICULO 45º. Calificación de las faltas.- Toda falta cometida por un empleado/a se calificará, atendiendo a las circunstancias concurrentes (importancia, trascendencia y malicia) en leve, grave o muy grave.

ARTICULO 46º. Faltas Leves.- Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- El descuido o la demora injustificados en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no produzca perturbaciones importantes en el servicio.
- Tres faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, en el periodo de un mes, con un retraso sobre el horario de entrada superior a diez minutos e inferior a treinta por encima de los márgenes de flexibilidad autorizados.
- La no asistencia al trabajo un día sin causa justificada.
- El abandono del lugar o puesto de trabajo sin causa justificada, salvo que sea por un tiempo breve. Si del mismo se deriva perjuicio de alguna consideración a la Empresa, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- No atender al público o a los compañeros/as de trabajo con la corrección debida.
- Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres.
- No comunicar a la Empresa, a través del Departamento competente, los cambios de residencia o domicilio.
- Perturbar el desenvolvimiento normal del trabajo con discusiones sobre asuntos ajenos al mismo y conversaciones triviales, dentro de las dependencias de la Empresa.

ARTICULO 47º. Faltas Graves.- Se calificarán como faltas graves las siguientes:

- Más de cinco faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo, en el periodo de un mes.
- La ausencia injustificada al trabajo durante dos días en el periodo de un mes.
- La desobediencia a los superiores/as en cualquier materia de trabajo. Si ésta desobediencia implica quebranto evidente de la disciplina, o de ella se deriva un notorio perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como muy grave.
- Simular la presencia de otro empleado/a en el trabajo, utilizando su tarjeta personal de control horario.
- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- La imprudencia en la realización del trabajo, si implica riesgo de accidente para el trabajador/a, para alguno de sus compañeros/as o peligro de avería, retraso en la ejecución o alteración en la instalación, podrá ser considerada muy grave.
- Realizar sin el permiso oportuno trabajos o gestiones particulares durante la jornada y emplear para usos propios medios, programas, instrucciones o vehículos de la Empresa sin la debida autorización.
- La reincidencia en falta leve, aunque sea de diferente naturaleza, cometida en un periodo no superior a seis meses.

ARTICULO 48º. Faltas Muy Graves.- Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de seis meses o de veinte en un año.
- El fraude, la deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros/as de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier lugar.
- La indisciplina o la desobediencia en el trabajo, siempre que implique quebranto evidente de la disciplina o notorio perjuicio para la Empresa.
- La embriaguez o toxicomania durante el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia, comunicaciones o soportes informáticos propios de la Empresa.
- Las ofensas verbales o físicas, las faltas de consideración y respeto y los abusos sexuales entre los empleados/as.
- Revelar a terceros datos o conocimientos de reserva obligada y de carácter confidencial, con especial referencia a contratos celebrados por la Empresa.

- Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- Abandono del puesto de trabajo.
- La disminución voluntaria, injustificada y continuada en el rendimiento normal y habitual de trabajo.
- Originar frecuentes riñas y graves discusiones con los compañeros/as de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, bienes, maquinarias, aparatos, vehículos, instalaciones, edificios o documentos de la Empresa.
- La reincidencia en falta grave, aunque sean de diferente naturaleza, siempre que sea cometida dentro de un periodo de seis meses desde la primera.

ARTICULO 49º. Sanciones.- Según la graduación de las faltas, podrán imponerse las sanciones siguientes:

- Por falta leve:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días de duración.
- Por falta grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días.
 - Despido disciplinario.

ARTICULO 50º. Prescripción de las faltas.- Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los distintos plazos de prescripción se interrumpirán con la iniciación del expediente sancionador.

CAPITULO XIII: DERECHOS Y CONDICIONES SINDICALES.-

ARTICULO 51º. Libertad Sindical.- Se estará a lo dispuesto en la Normativa Legal de aplicación, con especial referencia a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se podrán constituir secciones sindicales y nombrar delegados/as de los Sindicatos a tenor de lo establecido en la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTICULO 52º. Garantías y facultades del Comité de Empresa.- Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías y facultades siguientes:

- Apertura de expediente contradictorio en el caso de sanciones por faltas graves o muy graves, en el cual será oído, además del interesado/a, el Comité de Empresa.
- La libre expresión individual o colegiada de sus opiniones, en las materias propias del ámbito de su representación.
- Facultad de publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento normal del trabajo, las comunicaciones de interés profesional, laboral y social.
- Garantía de no ser discriminado en su promoción económica o profesional por circunstancias relacionadas con el ejercicio de su representación.
- Prioridad de permanencia en la Empresa respecto a los demás empleados/as, dentro de las distintas categorías y especialidades, en los supuestos de extinciones contractuales por terminación de los servicios objeto de los contratos suscritos.
- Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité para el ejercicio de sus funciones representativas, a tenor de la escala prevista en la normativa aplicable y en función del número de miembros del Comité. El referido crédito tendrá la consideración de permiso retribuido y se abonará como si se hubiese trabajado efectivamente, operando con el previo aviso necesario para cubrir las necesidades laborales y la posterior justificación a través del medio generalmente admitido.
- Cualquier otra garantía o facultad que se le atribuya por disposición legal o convencional.

ARTICULO 53º. Medios materiales.- La Empresa facilitará al Comité de Empresa un local adecuado, permanente y exclusivo para el ejercicio de sus funciones representativas. El citado local dispondrá de los medios materiales precisos y razonables para el debido cumplimiento de las funciones que le son propias.

ARTICULO 54º. Competencias del Comité de Empresa.- El Comité de Empresa, como órgano de representación de todo el personal sujeto a este Convenio, tendrá entre otras las competencias siguientes:

- Conocer los modelos de contratos laborales.
- Recibir mensualmente, a través del Departamento de Recursos Humanos, la relación del personal de EXPO'92, S.A.
- Recibir información de aquellos asuntos relativos al personal que afecten a uno o varios colectivos y que supongan variación respecto al régimen anteriormente existente.

ARTICULO 55º. Capacidad.- El Comité de Empresa tiene la capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo aquello relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

ARTICULO 56º. Obligaciones sindicales.- El Comité de Empresa, con independencia de las obligaciones de respetar y cumplir lo pactado en el ámbito de sus competencias, se obliga expresamente a:

- Desarrollar tareas de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores/as.

- b) Guardar reserva profesional, individual y colectivamente, en todas aquellas materias que se les haga saber con carácter confidencial.
- c) Notificar a la Empresa cualquier cambio de miembro que se produzca en su seno.

CALENDARIO LABORAL 1990

-HORAS ANUALES INCLUIDAS VACACIONES 1.949 Horas.
-HORAS EFECTIVAS 1.778 Horas.

ENERO:	22 x 8 = 176 Horas	1 y 6	F. ESTATAL.
FEBRERO:	19 x 8 = 152 "	28	F. AUTONOM.
MARZO:	22 x 8 = 176 "		
ABRIL:	19 x 8 = 152 "	12 y 13	F. ESTATAL.
MAYO:	21 x 8 = 168 "	1 y 30	F. ESTATAL y LOCAL.
JUNIO:	20 x 8 = 160 "	14	F. LOCAL.
JULIO:	22 x 7 = 154 "		
AGOSTO:	22 x 7 = 154 "	15	F. ESTATAL.
SEPTIEMBRE:	20 x 8 = 160 "		
OCTUBRE:	22 x 8 = 176 "	12	F. ESTATAL.
NOVIEMBRE:	21 x 8 = 168 "	1	F. ESTATAL.
DICIEMBRE:	19 x 8 = 152 "	6, 8 y 25	F. ESTATAL.

249 d. = 1948 HORAS

A.- HORARIO DE TRABAJO:

a) HORARIO GENERAL: (Excepto Julio y Agosto):

- Horario Común: de 9'00 h. a 17'30 h.
- Horario Flexible: de 8'30 h. a 9'00 h.
de 17'30 h. a 18'00 h.

- Comida: Una hora entre 13'30 h. a 15'30 h.

b) HORARIO VERANO (Julio y Agosto): de 8'00 h. a 15'00 h.

B.- DIAS NO LABORALES:

- 27 de Abril (Viernes de Feria).
- 24 y 31 de Diciembre.

C.- HORARIO ESPECIAL (Media Jornada):

- Media Jornada: de 9'00 H. a 14'30 H.
(9-10-11 y 26 de Abril).

MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

9111 RESOLUCION de 15 de marzo de 1990, de la Subsecretaría, por la que se hace público el fallo de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 35/1986).

Ilmo. Sr.: En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Asociación Provincial de Fabricantes de Tabacos de Las Palmas, contra Real Decreto 2322/1985, de 4 de diciembre, y la Orden de 20 de diciembre de 1985, por la que se desarrolla el Real Decreto, siendo parte apelada la Administración General del Estado, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, con fecha 20 de junio de 1989, ha dictado sentencia, cuya parte dispositiva dice:

«Fallamos: Que estimando como estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la Asociación Provincial de Fabricantes de Tabacos de Las Palmas, contra el Real Decreto 2322/1985, de 4 de diciembre, y la Orden de 20 de diciembre de 1985, por la que se desarrolla aquél, debemos declarar y declaramos la nulidad de la parte final de los artículos 1.º del Real Decreto y 3.º de la referida Orden: "salvo que se trate de productos sometidos a régimen de monopolio en territorio nacional"; todo ello sin hacer expresa imposición en cuanto a las costas de este recurso a parte determinada.»

El excelentísimo señor Ministro del Departamento, aceptando en su integridad el preinserto fallo, ha dispuesto por orden de esta misma fecha que sea cumplido en todos sus términos.

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

Madrid, 15 de marzo de 1990.-El Subsecretario, Emilio Pérez Touriño.

Ilmo. Sr. Secretario general Técnico.

BANCO DE ESPAÑA

9112 Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante la semana del 16 al 22 de abril de 1990, salvo aviso en contrario.

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	104,08	107,98
Billete pequeño (2)	103,04	107,98
1 marco alemán	62,13	64,46
1 franco francés	18,49	19,18
1 libra esterlina	170,91	177,32
100 liras italianas	8,45	8,77
100 francos belgas y luxemburgueses	300,50	311,77
1 florin holandés	55,22	57,29
1 corona danesa	16,30	16,91
1 libra irlandesa (3)	166,50	172,74
100 escudos portugueses	68,03	71,94
100 dracmas griegas	62,38	65,97
1 dólar canadiense	89,67	93,03
1 franco suizo	70,04	72,67
100 yens japoneses	65,75	68,22
1 corona sueca	17,11	17,75
1 corona noruega	15,91	16,51
1 marco finlandés	26,18	27,16
100 chelines austriacos	883,34	916,47
1 dólar australiano	79,96	82,96
<i>Otros billetes:</i>		
1 dirham	11,09	11,52
100 francos CFA	36,91	38,35
1 cruzeiro (4)	No disponible	
1 bolívar	1,68	1,76
100 pesos mejicanos	3,10	3,22
1 rial árabe saudita	26,99	28,04
1 dinar kuwaiti	357,98	371,93

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y superiores.

(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Queda excluida la compra de billetes de más de 20 libras irlandesas.

(4) Un cruzeiro equivale a un nuevo cruzado.

Madrid, 16 de abril de 1990.