

C A T E G O R I A S	A	B
	Sueldo mensual	Horas extraordinarias
TAQUIMECANOGRAFA CON IDIOMAS	133.801,--	1.970,--
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	118.146,--	1.739,--
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	86.267,--	1.271,--
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	84.347,--	1.243,--
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	60.692,--	893,--
DIBUJANTE	101.375,--	1.493,--
DELINEANTE	93.892,--	1.382,--
JEFE TALLER	108.979,--	1.605,--
TECNICO POST-VENTA	87.947,--	1.295,--
PROFESIONAL DE OFICIO DE 1ª	117.671,--	1.733,--
PROFESIONAL DE OFICIO DE 2ª	110.080,--	1.621,--
AYUDANTE DE OFICIO	84.993,--	1.251,--
CAPATAZ	118.146,--	1.739,--
MOZO ESPECIALIZADO	109.841,--	1.618,--
TELEFONISTA	84.347,--	1.243,--
MOZO	84.347,--	1.243,--
ENVASADORA o EMBALADORA	84.347,--	1.243,--

1893 RESOLUCION de 11 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «BBV Interactivos, SVB, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «BBV Interactivos SVB, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de octubre 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, 11 de enero de 1991.—El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BBV INTERACTIVOS, S. A., SVB»

ARTICULO 1º- AMBITO Y APLICACION

El presente Convenio será de aplicación a la Empresa BBV INTERACTIVOS SVB y a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la misma, así como a los que los presten en lo sucesivo, (salvo el contratado como personal de alta dirección) cualquiera que sea el lugar donde los presten, dentro del territorio nacional.

ARTICULO 2º- YIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Empresa entrará en vigor a todos los efectos a partir del día primero de Enero de 1990. La duración será de dos años a partir de dicho día, y se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncia

dentro de los tres últimos meses de vigencia o prórroga en curso.

Se establece para el año 1990 una subida salarial igual a la del índice de precios al consumo a 31 de diciembre de 1989, más dos puntos. Para el año 1991 se seguirá igual criterio, tomando como base el IPC a 31 de diciembre de 1990.

ARTICULO 3º- ABSORCION Y COMPENSACION

1.- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedido por la Empresa o por cualquier otra causa.

2.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente, sumados por años, tan solo tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio.

ARTICULO 4º- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Mixta de interpretación del presente Convenio que estará compuesta por:

1.- Dos vocales representantes de los trabajadores y un suplente designado de entre los que hayan tomado parte en la comisión deliberadora del convenio.

2.- Dos vocales representantes de la Empresa y un suplente.

3.- Dicha Comisión será presidida en cada reunión por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo.

4.- Un Secretario que será nombrado de entre los cuatro vocales antes citados y que se encargará de levantar actas de las reuniones que celebre la Comisión en un libro llevado al efecto.

5.- La solicitud de intervención de la Comisión Mixta se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere.
- b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la sección a que pertenece, o empresario) y domicilio.
- c) Descripción detallada de la cuestión que se somete a decisión de la Comisión.
- d) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes. En este supuesto las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la comisión no se haya pronunciado, con o sin acuerdo, sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje.

6.- Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la unanimidad de los miembros asistentes a sus reuniones. Caso de existir desacuerdo entre la propia Comisión o no considerar conforme alguna de las partes interesadas sus resoluciones, se acudirá ante el Presidente de la propia Comisión. En ambos supuestos la Comisión, inmediatamente, designará, por mayoría absoluta, la persona que habrá de presidir la Comisión, para que, en reuniones sucesivas, reconsideren sus componentes los temas planteados y adopten por mayoría absoluta el acuerdo que estimen procedente.

7.- En el caso de que la Comisión sea expresamente requerida para mediar hacia una conciliación, procederá a elaborar los criterios, que en tal sentido deba someter a las partes en la misma forma que se indica en el párrafo precedente.

ARTICULO 52- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo será de 39 horas semanales con carácter general para todos los

trabajadores afectados por el presente Convenio, distribuidas de lunes a viernes con un total de 1755 horas anuales.

ARTICULO 62- HORARIO DE TRABAJO

De lunes a viernes, a partir de las 8'30 hasta las 19 horas, con la flexibilidad que impongan las necesidades del servicio.

ARTICULO 72- FIESTAS Y PERMISOS

Serán las fijadas en el calendario laboral, sea de ámbito nacional, autonómico y local.

Se incluyen, también, los días 24 y 31 de diciembre. Los empleados que, por necesidades del servicio, no puedan disponer de estos días, disfrutarán la fiesta en otras jornadas.

Además, gozarán los empleados de un día de permiso retribuido, sin que puedan disfrutarlo simultáneamente ni un 25 por 100 del servicio, ni un 25 por 100 de la plantilla.

ARTICULO 82- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Durante la vigencia del presente convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos.

- * Salario Base
- * Complementos salariales:

Personales:

Antigüedad

Plus convenio

De vto. periódico superior al mes

Pagas extraordinarias

- * Percepciones extrasalariales:

Plus de transporte

Se computará la antigüedad en la empresa por trienios completos de servicio efectivo a la misma o reconocido por ella. Su cuantía será el 5 por 100 del salario base. Su importe se hará efectivo abonable por mensualidades vencidas en quince pagas y devengado a partir del primero de enero del año en que se cumplan.

**ARTICULO 9º- CATEGORIAS PROFESIONALES
Y SALARIOS BASE**

Unas y otro serán las siguientes:

CATEGORIAS	SALARIOS BASE
1ª Jefe de Area	3.000.000 Ptas.
2ª Jefe de Unidad	2.700.000 Ptas.
3ª Titulado	2.700.000 Ptas.
4ª Jefe de Sección	2.475.000 Ptas.
5ª Ejecutivo de Cuentas	2.250.000 Ptas.
6ª Operador Senior	2.250.000 Ptas.
7ª Analista Senior	2.250.000 Ptas.
8ª Operador	2.025.000 Ptas.
9ª Analista	2.025.000 Ptas.
10ª Oficial Administrativo	1.800.000 Ptas.
11ª Oficial	1.554.240 Ptas.
12ª Auxiliar	1.232.550 Ptas.

El Auxiliar ascenderá a Oficial a los tres años. Pasados seis años más el Oficial ascenderá a Oficial Administrativo. Asimismo, en ese tiempo, la empresa podrá ascender al Oficial a Operador o Analista, según las necesidades del servicio planteadas y siempre en función de la competencia y experiencia adquiridas por el interesado y valoradas por la empresa. Transcurridos otros seis años el Analista ascenderá a Analista Senior y el Operador a Operador Senior.

ARTICULO 10º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonará una en cada uno de los meses de marzo y julio y en Diciembre; incluirán el sueldo base, la antigüedad y el plus convenio, quedando facultada la empresa para establecer el prorrateo de todas o alguna de estas pagas en las doce mensualidades ordinarias.

ARTICULO 11º- PLUS CONVENIO

Se fija en 7.000 pesetas abonables en las 15 pagas.

ARTICULO 12º- PLUS TRANSPORTE

Se fija en 72.000 pesetas anuales que se abonarán 6.000 pesetas en cada una de las doce mensualidades .

ARTICULO 13º- AYUDA COMIDA

Cuando el descanso entre las jornadas de mañana y tarde resulte igual o inferior a dos horas, el empleado recibirá una compensación económica como ayuda alimentaria, no inferior a 850 pesetas, por día trabajado.

**ARTICULO 14º- AYUDA PARA DISMINUIDOS
FÍSICOS Y PSÍQUICOS**

Los empleados que tengan algún hijo disminuido físico o psíquico, con minusvalía reconocida por la Seguridad Social, que dé lugar a prestaciones periódicas de la misma, percibirán de la empresa por cada hijo en aquella situación, la cantidad de 90.000 pesetas o 280.000 pesetas anuales, según sea diagnosticado como caso irrecuperable o recuperable, que se abonarán trimestralmente, con exclusivo destino a la rehabilitación y estudios de los mismos, quedando facultada la empresa para efectuar las comprobaciones pertinentes.

ARTICULO 15º- EXAMEN MÉDICO ANUAL

La empresas facilitarán a sus trabajadores un examen médico anual, a través de las Mutuas Patronales, ó de cualquier otra organización médica similar con capacidad suficiente para prestar este servicio, dedicándose especial atención a aquellos empleados que realizan sus funciones en terminales y pantallas, a quienes en caso necesario se les efectuarán dos reconocimientos al año.

El Chequeo Médico incluirá la realización de un electrocardiograma para aquellos empleados que el responsable del Servicio lo considere necesario, o que así lo solicite el interesado.

ARTICULO 16º- SERVICIO MILITAR

Los empleados solteros que se incorporen al Servicio Militar percibirán el 60% del salario base y antigüedad que les corresponda durante la duración del mismo.

Los empleados casados sin hijos y aquellos de los que dependan ascendientes en primer grado, que figuren en la cartilla de

asistencia de la Seguridad Social, percibirán el 80% del citado sueldo base y antigüedad más el complemento de ayuda familiar que les corresponda.

ARTICULO 17º- AYUDA A LA VIVIENDA

Para la adquisición de primera vivienda, o cambio de ésta por venta de la anterior, se podrán conceder préstamos que en ningún caso serán superiores a 5.000.000, de pesetas, por un plazo máximo de amortización de 15 años y con el siguiente tipo de interés anual:

- * Para las primeras 800.000 Pts. 3%
- * Para el tramo entre 800.001 y 1.750.000 Ptas. 8%
- * Para el tramo comprendido entre 1.750.001 y 5.000.000 de Ptas. 10%

Por ello la Empresa destinará cada año la cantidad resultante de multiplicar por 50.000, el número de trabajadores que constituyen la plantilla al 31 de diciembre del año anterior.

Si las concesiones de estos préstamos no totalizaran la cifra así calculada, la diferencia no se acumulará para el año siguiente.

ARTICULO 18º- ANTICIPOS Y PRESTAMOS AL PERSONAL

1.- Previa petición motivada, cualquier trabajador tendrá derecho a que se le anticipe, a la mayor brevedad posible, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

2.- La cuantía de los préstamos que la empresa conceda a sus trabajadores fijos no podrá superar el importe de nueve mensualidades, tomando como cuantía de las mismas los siguientes conceptos de la nómina:

- Salario base
- Antigüedad en la Empresa

y habrán de destinarse a cubrir necesidades perentorias justificadas. A estos efectos se entenderán como perentorias las necesidades motivadas por las siguientes causas:

- * Matrimonio.
- * Traslado fuera de plaza.

- * Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- * Obras en vivienda en razón de ruina inminente.
- * Tramitación de divorcio, separación o nulidad matrimonial.

Las causas citadas, que dispensan de la prueba de perentoriedad, no son excluyentes, pudiendo existir otras cuya perentoriedad, en cambio, deberá ser probada.

3.- El empleado fijó tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de cinco mensualidades sobre los mismos conceptos de la nómina indicados en el punto 2, para atender peticiones formuladas por las siguientes causas:

- * Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- * Obras y reformas en el domicilio habitual del empleado.
- * Compra de vehículo a nombre del empleado. Esta denominación incluye la usualmente denominada "caravana".
- * Asistencia médica e internamiento hospitalario.
- * Pago de su IRPF y gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- * Reparación de averías de vehículo a nombre del empleado, no producidas por accidente, y siempre que se utilice habitualmente al servicio de la empresa.

El empleado habrá de justificar que el préstamo concedido se ha utilizado para el fin solicitado.

4.- No se tendrá derecho a la concesión de un nuevo préstamo de los definidos en este artículo en tanto hubiera otro en vigor.

Cuando esté pendiente parte del préstamo concedido al amparo del número 3, y surja alguna de las causas específicas reseñadas en el número 2, se concederá el préstamo que pueda corresponder por la nueva necesidad, cancelándose, con la concesión, el saldo anterior pendiente.

5.- Los préstamos indicados en los números 2 y 3 tendrán una amortización fija mensual de 2.160 pesetas por cada 100.000 pesetas concedidas en origen, hasta la total amortización del préstamo.

6.- Los anticipos y préstamos indicados en los números 1, 2 y 3 de este artículo no devengan interés.

7.- No existe incompatibilidad entre los anticipos del número 1, y los préstamos de los números 2 y 3 anteriores.

Existirá incompatibilidad entre los préstamos de los números 2 y 3, no pudiendo tener concedidos simultáneamente un préstamo de cada tipo el trabajador.

8.- El empleado fijo tendrá derecho a la concesión de préstamos, con el límite máximo de nueve mensualidades, para atenciones de tesorería, excluyéndose específicamente las inversiones en activos mobiliarios, tomando como cuantía de dichas mensualidades, la totalidad de los conceptos incluidos en la nómina del trabajador.

9.- Los préstamos indicados en el número 8 tendrán una amortización fija mensual, incluyendo capital e intereses de 2.000 pesetas por cada 100.000 pesetas concedidas en origen, hasta la total amortización del préstamo.

10.- Los préstamos que se citan en el número 8 devengarán un interés indicado con el tipo preferencial medio a un año de los Bancos Central, Español de Crédito, Santander, Hispano Americano y Popular Español, más medio punto. Y serán revisables el día 1 de Enero de cada año, tomando como base los tipos preferenciales publicados por los citados Bancos referidos al 30 de Septiembre del año anterior.

11.- La empresa no estará obligada a conceder nuevos préstamos de los señalados en los puntos 3 y 8 si ya están disfrutando de ello un 10% de la plantilla.

12.- No existe incompatibilidad entre los préstamos detallados en el punto 8, y el resto de los anticipos y préstamos indicados en este artículo.

13.- En el caso de rescisión de contrato con el trabajador por cualquier causa, el importe pendiente de amortizar de cualquier anticipo o préstamo concedido por la empresa al trabajador, se deberá hacer efectivo por parte de éste a la citada entidad, con veinticuatro horas de anterioridad a la fecha de rescisión del contrato.

ARTICULO 19º- EXCEDENCIA CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Se concederá una vez lo solicite el empleado/a en quien concurra:

1.- La designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo (artº. 46.1 E.T.).

2.- La elección para un cargo sindical a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales mas representativas (artº. 48.3 E.T. y 9.1, b) L.O.L.S.)

3.- El deseo de atender a cada hijo (por naturaleza o por adopción), durante un año desde la fecha de su nacimiento.

En cualquiera de estos casos el reingreso deberá interesarse dentro del mes siguiente al cese en la situación determinante de la excedencia.

ARTICULO 20º- EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1.- La excedencia voluntaria se concederá al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Empresa, por período mínimo de seis meses y máximo de cinco años.

A los efectos de los plazos señalados anteriormente se computará como servicio efectivo el tiempo de interrupción laboral por prestación de Servicio Militar y los supuestos enumerados en el artículo precedente.

2.- Durante esta excedencia no podrán prestarse servicios a otras entidades cuya actividad esté directamente relacionada con la de la empresa. De incumplirse se aplicará al interesado la sanción que corresponde según el Estatuto de los Trabajadores (artículos 5,d); 21.1 y 54.2,d).

3.- El excedente voluntario que reingrese ocupará la plaza que le corresponda según su categoría; si no existiere dicha vacante podrá ocupar, si lo desea, con el mismo sueldo, una vacante de categoría inferior siempre que la empresa acceda a ello y en la misma plaza.

ARTICULO 21º- SEGURO DE VIDA

En favor de los trabajadores fijos afectados por el presente Convenio Colectivo se suscribirá una póliza de seguro colectivo con la cobertura de los siguientes riesgos y por las siguientes cuantías:

- Fallecimiento por muerte natural.	2.000.000
- Invalidez permanente absoluta	2.500.000
- Gran invalidez	3.750.000
- Fallecimiento por accidente	4.000.000
- Fallecimiento por ac. de circulación	5.000.000

Estas indemnizaciones se abonarán al cónyuge o beneficiarios del trabajador, según lo acordado con la correspondiente entidad aseguradora.

Con la nueva regulación sobre riesgos, que se extiende a todo el colectivo de trabajadores, las representaciones social y empresarial acuerdan que queda compensada y absorbida la indemnización por muerte a la que tenían derecho los trabajadores afectados por la sucesión de empresa establecida en la Disposición Adicional 8ª de la Ley 24/1988, de 28 de julio.

ARTICULO 22º- INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

En caso de enfermedad de un empleado se le reservará la plaza con derecho al ascenso de categoría, si durante el transcurso de su enfermedad llegara el tiempo reglamentario para el mismo. El empleado durante su enfermedad, percibirá sus devengos íntegros durante dieciocho

meses, con deducción de las prestaciones que percibirá por la Seguridad Social.

ARTICULO 23º- AYUDA POR NUPCIALIDAD

El empleado fijo con antigüedad mínima de un año, que contraiga primeras nupcias percibirá, por una sola vez, en concepto de ayuda, dos mensualidades y media extraordinarias, (salario base, antigüedad y plus de convenio).

ARTICULO 24º- AYUDA POR NATALIDAD

Al nacimiento de un hijo el empleado percibirá, por una sola vez, como ayuda una mensualidad extraordinaria, en la que se incluyen los conceptos enunciados en los artículos precedentes.

ARTICULO 25º- PREMIO A LA CONSTANCIA

La empresa premiará la buena conducta, fidelidad y años de servicio continuado de los empleados que, sin interrupción ninguna habida por excedencia voluntaria o sanciones, hayan dedicado su vida al desempeño profesional, con las siguientes gratificaciones:

- Al cumplir los 25 años de antigüedad en la empresa, el empleado percibirá una gratificación equivalente a una mensualidad y media por los conceptos ya repetidos.

- Asimismo al cumplir los 35 y 45 años de antigüedad en la empresa, se le premiará con una gratificación equivalente a dos y media y cuatro y media mensualidades, respectivamente, incluyendo los conceptos dichos.

Las mensualidades indicadas se harán efectivas de una sola vez.

ARTICULO 26º- AYUDA DE ESTUDIOS

Se concederán para los hijos por curso escolar las siguientes:

1.- Ayuda de estudios no universitarios. La empresa concederá ayudas económicas a los empleados que tengan a su cargo

hijos que estén realizando estudios no universitarios de acuerdo con la siguiente escala:

- De 0 a 4 años 10.000 Ptas/año.
- de 5 a 9 años 12.000 Ptas/año.
- de 10 a 13 años 15.000 Ptas/año.
- de 14 a 17 años 21.000 Ptas/año.
(46.000 si se cursan los estudios fuera de la plaza).

2.- Ayuda de estudios universitarios. Estas ayudas se concederán sin limitación de número, quedando excluidos los estudios específicos para licenciaturas, doctorados, tesinas, etc. El total de ayudas concedidas a un empleado no podrá superar el número de cursos establecidos oficialmente para cada carrera.

Se deberá justificar siempre la realización de los estudios para los que se solicite esta ayuda.

Su cuantía será la siguiente:

- 25.000 pesetas si se cursan los estudios en la localidad de residencia habitual.
- 60.000 pesetas si por razón de los estudios se reside en localidad distinta de la habitual.

3.- Premios de estudios para empleados: Con el ánimo de contribuir a una mejora de la formación del personal en activo se establece un sistema de permiso para empleados que aprueben un curso completo en un tiempo máximo de dos años.

Tendrán las siguientes cuantías:

- Estudios de formación profesional, BUP, COU y Acceso a la Universidad de mayores de 25 años: 25.000 pesetas.
- Estudios de grado medio y Universitarios: 45.000 pesetas.

ARTICULO 27º- HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Conscientes las partes de la grave situación de desempleo existente y con el objetivo de favorecer la creación de Empleo,

acuerdan en limitar al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Reducción progresiva.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal previstas por la Ley.

2.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior en cada momento a lo establecido por las disposiciones legales, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3.- La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

4.- Las horas extraordinarias realizadas se registrarán día a día en una libreta o sistema similar, visada por el jefe respectivo.

5.- La Dirección de la empresa informará trimestralmente y por escrito al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas especificando las causas y su distribución por secciones.

6.- Durante la vigencia del presente Convenio para la determinación del valor de las horas extraordinarias se partirá de un valor tipo de la hora ordinaria incrementado en un 75% de acuerdo a la legislación vigente.

ARTICULO 28º- VACACIONES

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho anualmente a un período de vacaciones retribuido de treinta días naturales. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes.

Las del personal que ingrese, reingrese, o cese en el transcurso del año, incluso por Servicio Militar, serán proporcionales a los días trabajados dentro del año y se disfrutarán en los dos primeros casos cuando lo permitan las necesidades del servicio.

2.- El período hábil de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el primero de marzo y el treinta de noviembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tener sus vacaciones en los restantes días del año.

Las vacaciones no comenzarán en día festivo o víspera salvo petición del interesado.

3.- Se confeccionará un cuadro de vacaciones por departamentos que permanezca expuesto de forma que facilite el conocimiento de la fecha de disfrute, al menos con dos meses de antelación al día inicial.

Tendrá preferencia para el disfrute de las vacaciones el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares, entendiéndose por tales las marcadas por el Ministerio de Educación y Ciencia y como período legal de escolarización obligatoria desde los seis a los catorce años.

Cuando concurren dos o más trabajadores que pretendan disfrutar sus vacaciones en las mismas fechas elegirá en primer lugar el más antiguo en la empresa, siempre que los trabajadores con hijos en edad escolar puedan disfrutarlas dentro del período de vacaciones escolares y de entre estos últimos tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en varios períodos, no tendrán preferencia para elegir el segundo hasta que no haya elegido el primero el resto del personal afectado por el cuadro. De igual manera se procederá en el tercero con relación al segundo.

4.- Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador sufre internamiento clínico, o enfermedad grave justificada, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad.

En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan.

5.- Durante la vigencia del presente Convenio, cada trabajador percibirá en la fecha del comienzo de su período anual de vacaciones una cantidad en concepto de ayuda de vacaciones, cuya cuantía será de:

- a) de 10.000 Ptas. si el trabajador disfruta sus vacaciones en los meses de junio, julio, agosto o septiembre.
- b) de 12.500 Ptas. si las vacaciones se disfrutan en los meses de marzo, abril, mayo u octubre.
- c) de 15.000 Ptas. en el caso de que el citado período de descanso anual se utilizara durante los otros meses.

El importe de la ayuda se satisfará en proporción a los días de cada período establecido en el párrafo anterior en que se disfruten las vacaciones.

ARTICULO 292- LICENCIAS

1.- La empresa a solicitud de sus empleados concederá las siguientes licencias retribuidas, siempre que no excedan de 15 días al año:

- a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.
- b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes, o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.
- c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.
- d) Por nacimiento de hijos: dos días.
- e) Por fallecimiento del cónyuge: tres días.
- f) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad: dos días.
- g) Por mudanza: dos días

En los supuestos contemplados con las letras e) y f), cuando por tales motivos el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

2.- La mujer trabajadora tendrá derecho al menos a un período de descanso laboral de 16 semanas ampliables en dos más por parto múltiple.

Asimismo, la mujer gestante gozará de los permisos necesarios para la realización de los cursos de preparación al parto.

Los trabajadores, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá ser dividida en dos períodos, pudiendo utilizar uno al principio y otro al final de la jornada.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio, y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. En caso de guarda legal de disminuidos físicos o psíquicos la disminución de la jornada podrá extenderse entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de aquélla. Este derecho solo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges.

ARTICULO 30º- JUBILACIÓN

Existirá la posibilidad de jubilaciones anticipadas que se efectuarán voluntariamente y de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores con unas indemnizaciones cuyas cuantías serán las del siguiente baremo:

64 años	2.000.000 Ptas.
63 años	3.500.000 Ptas.
62 años	4.500.000 Ptas.
61 años	5.500.000 Ptas.
60 años	6.500.000 Ptas.

ARTICULO 31º- CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR EMBARAZO

Cuando el trabajo que realice una mujer encinta pueda poner en peligro el embarazo según prescripción facultativa, reconocida por el facultativo de la empresa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo, sin reducción de salario, regresando al puesto anterior, cuando finalice la situación.

ARTICULO 32º- CLÁUSULA DEROGATORIA

La formalización y aplicación del presente Convenio entraña la exclusión de las partes que lo han suscrito del ámbito de aplicación de cualquier otro Convenio Colectivo, sea cual sea su carácter y extensión funcional o territorial.

DISPOSICION ADICIONAL

Se mantiene, como derecho "ad personam", la ayuda familiar que en doce mensualidades se les abona en la cantidad que se indica a los siguientes señores:

- D. José Antonio Barahonda Vallejo
- D^a. Marisol Campos Castro
- D. Mariano Yagüe Campos
- D. Francisco Javier Sánchez Gamas
- D. José Manuel Fernández Merlo
- D. Francisco de Eusebio Alvaro

Por esposa	10.000 P.
Por primer hijo	2.000 P.
Por segundo hijo	2.000 P.
Por tercer hijo	2.000 P.
Por cuarto hijo	4.000 P.
Del quinto al noveno ..	6.000 P.
Décimo y siguientes ...	10.000 P.

1894

RESOLUCION de 10 de octubre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.035 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo Yalboss, de clase III, grado A, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Jallatte», modelo Yalboss, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), calle Puente la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, grado y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 3.035.-10-10-90. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III. Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 10 de octubre de 1990.-El Director general, Francisco González de Lena.