

21444 RESOLUCION de 31 de julio de 1991, 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 texto del Convenio Colectivo para la «Sociedad Estatal de Gestión para la Rehabilitación y Construcción de Viviendas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la «Sociedad Estatal de Gestión para la Rehabilitación y Construcción de Viviendas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados Sindicales, 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, 31 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SGV

La Dirección de S.G.V. y el Comité de Empresa, formado por la representación de las Secciones Sindicales de Comisiones Obreras, Confederación Sindical Independiente y Unión General de Trabajadores, de acuerdo con la Legislación vigente, previo al reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes y tras una amplia deliberación, suscriben el presente Convenio Colectivo de la Empresa S.G.V. para los años 1991 y 92, en la sede central de la Empresa en Madrid el 14 de Mayo de 1991.

CAPITULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1. Ambito de Aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el Personal que preste sus servicios en S.G.V. en todos y cada uno de sus Centros de Trabajo.

El personal con contrato de Alta Dirección se regirá por lo estipulado en el mismo.

Artículo 2. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor, a partir de su firma y con carácter retroactivo, desde el 1 de Enero de 1991 y tendrá una duración de 2 años.

Artículo 3. Duración y Prorroga.

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie dentro de los tres meses anteriores al 15 de Diciembre del año que corresponda. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Siempre que se haya producido la denuncia previa, la negociación del próximo convenio se iniciará obligatoriamente antes del día 15 de Diciembre.

Artículo 4. Vinculación.

En lo no pactado en el presente Convenio serán de aplicación: el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid, la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, o Normativa que la sustituya, y, cualquier mejora que se acuerde en éstos. El Calendario Laboral será el correspondiente en cada Comunidad Autónoma y localidad.

Artículo 5. Marco de Acuerdos

El presente Convenio recoge el conjunto de acuerdos sobre mejoras colectivas pactadas en la empresa y que afectan, por tanto, al conjunto de

los trabajadores. Las partes reconocen este Convenio como único acuerdo sobre las condiciones de trabajo adicionales a los Convenios de carácter general y Normativa Laboral vigente; quedando salvaguardados los derechos adquiridos.

Artículo 6. Comisión Paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las Cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje en aquellos asuntos que las partes firmantes del presente Convenio decidan de forma específica.
- Cuando otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio en cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión estará compuesta por:

Dos representantes de los trabajadores, designados o elegidos por Cte. de Empresa y Secciones Sindicales. Dos representantes designados por la Dirección, y Un Presidente, que será consensuado por las partes y seleccionado preferentemente entre alguna personalidad de la Administración, la Universidad o Profesional de prestigio relacionado con S.G.V.

Todos los representantes deberán ser empleados de S.G.V., sin que sea obligatorio que ostenten afiliación sindical ni cargo representativo.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo solicitan la mayoría de sus miembros.

Artículo 7. Contratos

Conforme a los Acuerdos alcanzados entre Centrales Sindicales y Gobierno en el ámbito de negociación de la Plataforma Sindical Prioritaria, y de conformidad con la establecido en la Ley 2/91, los Contratos, en el momento de su formalización, serán sometidos al control de los Sindicatos.

CAPITULO II. SEGURIDAD E HIGIENE

Artículo 8. Comité de Seguridad e Higiene.

Estará compuesto por un representante de la Dirección, quien ejercerá de presidente, un técnico-experto designado por la Dirección y un representante de los trabajadores por cada Área.

Artículo 9. Funciones.

Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro de trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos organismos.
- Ser informados por la Dirección de la empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del Comité.

Artículo 10. Actividad.

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá una vez al mes, en horas de trabajo, y las necesarias por razones de urgencia.

CAPITULO III: JORNADA, HORARIO, VACACIONES Y FIESTAS.Artículo 11. Jornada de trabajo.

Queda establecida en 35 horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

Artículo 12. Horario.

El horario laboral estará comprendido, con carácter general, entre las 8,00 y 15,00 horas, de lunes a viernes.

Los empleados, no obstante, y dentro del estricto cumplimiento de la jornada semanal de 35 horas, podrán aplicar con carácter flexible el horario, respetando las siguientes normas:

- Presencia obligada entre las 9,00 y 14,00 horas.
- Recuperación de horas para cumplimiento de jornada semanal, de 15,00 a 18,30 horas.

La empresa, por necesidades del servicio, puede establecer la jornada partida (dentro de los límites de las 9,00 y las 18,30 horas) para algunos empleados, negociando a tal fin con los afectados, con participación del Comité de Empresa, las condiciones del horario para totalizar las 35 horas semanales.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se establecen en 22 días laborables, salvo en el caso de prestación de servicios por periodo inferior a un año, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional a tal periodo. De éstos, al menos 15, se podrán disfrutar de Mayo a Septiembre si el trabajador lo desea.

La Dirección de Personal a la vista de las solicitudes visadas por la Dirección de Área correspondiente, establecerá una programación adecuada para su disfrute a fin de asegurar las permanencias necesarias por razón del servicio, de acuerdo con el Comité de Empresa.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la Empresa, previa aprobación del Director Del Área a la solicitud presentada.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio, no se abonarán bajo ningún concepto, ni podrán ser acumuladas de un año para otro, debiendo ser disfrutadas como más tarde hasta el 15 de Enero del año siguiente, salvo casos excepcionales autorizados por la Dirección y visados por el Comité de Empresa.

En caso de elección de turnos, la opción prioritaria será la de más antigüedad en la empresa.

Artículo 14. Días de libre disposición.

Se establecen 6 días laborables de libre disposición por el trabajador.

En ellos queda absorbida cualquier ausencia del trabajo, que no sea de las comprendidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y se someten para su uso y disfrute a las siguientes reglas:

- Disfrute dentro del año natural (hasta 15 de Enero del año siguiente).
- No son abonables.
- Solicitud y visado, previos a su disfrute, por la Dirección del Área.

Artículo 15. Festivos.

Serán de aplicación los establecidos en el Calendario Laboral de la Comunidad Autónoma y localidad correspondiente al centro de trabajo, y de acuerdo con el Convenio Provincial de la Construcción aplicable.

Artículo 16. Permisos sin sueldo.

Se establecen seis meses de "periodo no retribuido" cada tres años de servicio efectivo en la empresa que podrán disfrutarse total o parcialmente.

Dichos permisos se disfrutarán a solicitud del trabajador, con la aprobación del Director del Área correspondiente, y deberán tramitarse, al menos con 3 meses de antelación, salvo casos excepcionales.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, pero si se les computará el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad y promoción. También los derechos pasivos en el caso de periodo sabático.

De común acuerdo con la Empresa, dicho periodo de seis meses podrá ser mayor, a solicitud del trabajador, si se estima procedente.

CAPITULO IV: CONDICIONES ECONOMICASArtículo 17. Salarios.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, años 1991 y 1992, regirán los acuerdos salariales que se anexan al final de texto.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Se acuerda la supresión de realizar horas extraordinarias de manera habitual. Solo se podrán realizar en los casos excepcionales que contemplan las disposiciones legales, notificándose las horas extraordinarias realizadas al Comité de Empresa.

Las horas extraordinarias o excesos de jornada que se produjesen, por requerimiento de la empresa, serán compensadas con horas de descanso, en la relación de una hora extra igual a 1,75 de descanso.

En los casos excepcionales en que deban ser abonadas, se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Bruto Anual más Antigüedad Anual}}{1.722 \text{ (horas año)}} = V$$

V = valor de la hora ordinaria de trabajo

V1 = valor de la 1ª hora extra = V x 1,75

V2 = valor de la 2ª hora extra = V1 x 1,25

V3 = valor de la hora extra festiva = V2 x 1,25

Artículo 19. Complemento por enfermedad.

Además de las prestaciones por ILLT por enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa completará hasta el 100 % el salario real del trabajador.

Artículo 20. Promoción interna, traslados y suplencias.

Cualquier vacante o puesto de nueva creación que se produzca en la plantilla de S.G.V., será ofertado internamente con suficiente antelación, detallando con la mayor claridad posible, las condiciones del mismo, para que el personal de plantilla interesado, que crea que cumple las condiciones que para él se detallan, pueda optar a dicho puesto, salvo que se trate de personal directivo. Los interesados no aceptados conocerán individualmente las razones de su no aceptación, en presencia de un Delegado Sindical o Comité de Empresa a no ser que renuncie expresamente.

La dirección informará al Comité de Empresa, en caso de nuevas contrataciones, del proceso de selección adoptado y condiciones del nuevo contrato de trabajo.

Cuando se anuncien puestos a cubrir con contrato temporal, el personal de plantilla podrá solicitar su traslado a ese puesto, con tal de que sea posible no cubrir el puesto actual del solicitante, o cubrirlo con un interino y en todo caso, con compromiso de regreso al puesto de origen al expirar el plazo puesto para el contrato temporal.

Dentro del mismo nivel y/o categoría profesional podrán realizarse traslados de personal, previo acuerdo entre las partes.

En caso de suplencias temporales, se estará a lo determinado por la Legislación y Normativa vigente.

Conforme a lo establecido en el E.T., La Dirección informará trimestralmente sobre la evolución prevista de empleo en la empresa.

Artículo 21. Gratificaciones.

Queda prohibido cualquier tipo de gratificación o devengo personal por trabajos relacionados con S.G.V. y por conceptos no recogidos en éste Convenio.

CAPITULO V. PRESTACIONES NO SALARIALESArtículo 22. Planes de Formación y Estudios.

Los planes y programas de formación, adecuación, perfeccionamiento y promoción profesional requeridos por la empresa, serán establecidos por ésta con participación del Comité de Empresa y Secciones Sindicales totalmente a cargo de S.G.V.

Artículo 23. Dietas, kilometraje y traslados.

Se revisa su importe quedando como sigue:

Dieta de manutención y alojamiento	13.000.- Ptas.
Media Dieta (manutención)	5.800.- Ptas.
Kilometraje	29.- Ptas./Km.

Se abonará media dieta en los casos de desplazamientos en los que no se tenga que pernoctar y que excedan en más de 150 Km. la distancia desde el centro de trabajo.

En los casos de mayor gasto, por imposibilidad de precio de alojamiento adecuado, se presentará justificantes cuando excedan el importe de la dieta.

Se practicará revisión automática de sus importes a primeros de cada año, con el IPC del año anterior.

Artículo 24. Ayuda de comida.

Queda establecida en 1.500.- Ptas. Se devengarán dicho derecho aquellos días en que sea requerida la presencia en S.G.V. durante la tarde por el Director correspondiente, con la preceptiva autorización del mismo.

Se practicará revisión automática de sus importes a primeros de cada año, con el IPC del año anterior.

Artículo 25. Seguros.

Existe un Seguro Colectivo, además del Seguro obligatorio de accidentes laborales, que cubre los riesgos personales de accidentes durante las 24 horas del día y que responde a las siguientes indemnizaciones:

- Por muerte: tres anualidades del sueldo bruto.
- Por incapacidad permanente: Seis anualidades del sueldo bruto.

Asimismo, se establecerá un Seguro especial de Responsabilidad Civil para los profesionales que tienen adjudicadas direcciones facultativas y de proyecto en obras de S.G.V.

Artículo 26. Acceso a vivienda.

La empresa apoyará la adjudicación de viviendas promovidas por S.G.V., al personal que lo solicite, en la medida de sus posibilidades.

En otros casos, a fin de facilitar el acceso a la vivienda para sus trabajadores, la Empresa, en atención a las solicitudes, informadas por el Comité de Empresa, instrumentará su ayuda a través de la gestión de créditos específicos.

Artículo 27. Préstamos.

Se constituye un fondo al efecto de 40 millones de pesetas.

El importe a conceder será de hasta 2 millones de pesetas por préstamo.

Hasta 1 millón el interés será del 8 % y en los de cuantía mayor será el 11 %.

Los tipos de interés, que se fijarán en el momento de la concesión, variarán en el mismo porcentaje que lo haga el interés oficial del Banco de España. Al efecto se toma como punto de partida el del 12 %.

Se establece una amortización máxima de cuatro años (48 pagos mensuales).

Operativa:

- Solicitud motivada al Director del Área de Administración y Finanzas.
- Concesión, si existe fondo disponible, previo informe del Comité de Empresa.
- Formalización de Contrato de Préstamo en el momento de su pago.

Tendrán prioridad las situaciones de grave urgencia.

Artículo 28. Anticipos.

Importe máximo por semestre:

- Hasta 2 mensualidades.

Reintegro: En el plazo máximo de cuatro meses.

Límite periódico: Un anticipo por trimestre natural, siempre que estén cancelados los anteriores y hasta el máximo de las 2 mensualidades por semestre.

Momento de percepción: Inmediatamente a la solicitud ante el Director de Administración y Finanzas.

CAPITULO VI. FONDO SOCIAL.Artículo 29. Definición. Presupuesto y funcionamiento.

El Fondo Social se constituye para atender adecuadamente el conjunto de prestaciones sociales extrasalariales acordadas con los trabajadores de S.G.V. desde el inicio de la Sociedad.

Los gastos que atenderá el Fondo Social podrán ser, entre otros: Ayudas de estudios, Actividades deportivas, Seguro colectivo, Asistencia médica complementaria, etc.

El presupuesto para el año 1991 será de 11 millones de pesetas, que serán aportados y reservados por la empresa en su presupuesto de gastos de personal.

El Fondo Social será gestionado por representantes del Comité de Empresa, y, una vez aprobados por éste, los gastos correspondientes, serán resueltos administrativamente por la Empresa, en función de las necesidades del gasto.

Como tarea prioritaria, se redactará un Reglamento Interno que determine funcionamiento y normas de actuación para la gestión del Fondo Social. De dicho Reglamento, el Comité de Empresa dará cuenta a la Dirección de S.G.V.

Se establece una revisión automática del presupuesto cuando la fluctuación de la plantilla, a la baja o al alza, alcance un nivel igual o superior al 5 %. El punto de partida se sitúa en 153 trabajadores, excluido el personal de alta dirección.

Así mismo y, a principio de cada año, se realizará un ajuste del presupuesto al volumen real de la plantilla. Sobre el resultado se aplicará un aumento en porcentaje equivalente al incremento salarial que se pacte para dicho año.

La parte del presupuesto, que, aprobado para un año, no se gastase durante el ejercicio económico, podrá prorrogarse durante el primer semestre del año siguiente, no acumulándose a este en ningún caso.

Artículo 30. Otras Prestaciones.

Las prestaciones extrasalariales, tales como aparcamiento, cafetería, atenciones de la empresa con sus empleados y gratificación por matrimonio por importe de 125.000.- Ptas., como derechos adquiridos que son de los trabajadores, serán atendidos por la empresa con cargo a su presupuesto de gastos de personal, diferenciado del Fondo Social.

CAPITULO VII. DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALESArtículo 31. Representación en el Consejo de Administración.

Los trabajadores tendrán derecho a un representante en el Consejo de Administración con voz pero sin voto, que será elegido por aquellos, en la forma que determinen las Secciones Sindicales.

El representante de los trabajadores está sometido, como los demás Consejeros, al secreto sobre las deliberaciones del Consejo.

El representante de los trabajadores puede así mismo solicitar del Presidente del Consejo la inclusión en el Orden del Día de cuestiones que afecten a la política laboral y salarial.

Artículo 32. Actividades sindicales.

A efectos de facilitar el trabajo de las Secciones Sindicales en la Empresa, S.G.V. destinará 500.000.- Ptas para financiar actividades que, promovidas por aquellas, tengan un carácter de universalidad y de interés general para los trabajadores de la empresa y en el ámbito de la misma.

Dicha cantidad se acreditará a cada Sección Sindical conforme a los resultados de las últimas elecciones sindicales y serán éstas las que decidan los gastos mediante comunicación a la Empresa del Delegado Sindical correspondiente.

Su importe será revisado cada año de conformidad con el IPC del año anterior.

Artículo 33. Local sindical.

Se dispone como espacio destinado a local sindical, compartido con otras actividades de la empresa, la sala 2ª del sótano, junto a la cafetería, en Casado del Alisal, nº 7 de Madrid.

La empresa facilitará mobiliario y material para el funcionamiento de las actividades propias del Comité de Empresa y las Secciones Sindicales.

Artículo 34. Delegados Sindicales.

S.G.V. reconocerá a un delegado por cada una de las Secciones Sindicales constituidas en la empresa y con representación en el Comité de Empresa, conforme a lo establecido en la Legislación vigente y los acuerdos sobre participación sindical en la empresa pública.

Artículo 35. Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a competencias y funciones del Comité de Empresa y derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto al efecto, en los artículos 64 al 68 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, modificada por la Ley 32/1984 de 2 de Agosto.

Una vez al año se reunirán los representantes de los trabajadores de S.G.V. en la sede de la empresa, corriendo los gastos de desplazamiento para dicha reunión por cuenta de la misma.

El Comité de Empresa y Secciones Sindicales participarán en las reuniones de coordinación general que al efecto se convoque por la Dirección de S.G.V.

Artículo 36. Artículo Final

El presente Convenio recoge y amplía todos los anteriores acuerdos, de carácter colectivo entre empresa y trabajadores, por lo que al entrar éste en vigor, aquellos quedan derogados.

ACUERDO SALARIAL PARA EL BIENIO 91-92

Reunidos, Comité de Empresa y Delegados Sindicales, de una parte, y, de otra, la representación de la Dirección de S.G.V.

ACUERDAN

1.- Para el año 91 incremento del 8,5 % sobre el salario del 90, con un mínimo de 165.000.- Ptas. con efecto desde el 1 de Enero de 1991.

2.- La tabla de niveles salariales no se revisan en el año 91, permaneciendo congelada la del año 90, que se anexa a estos acuerdos.

3.- Para el año 92 la actualización de los niveles salariales será el IPC real del 91 más dos puntos. Así mismo, se practicará una revisión salarial para dicho año 92, y sobre los salarios del 91 cuando la suma de los IPC reales de los años 91 y 92 superen el incremento pactado y su importe global no excederá del 10 %.

4.- El incremento salarial individual del 92 se corresponderá con el de los niveles y su aplicación no podrá sobrepasar el 120 % del nivel.

5.- El acceso a un determinado nivel, tanto si ocurre por nueva incorporación como por promoción interna, se producirá en cualquier caso al 80 % de la tabla de nivel, salvo si existe salario superior en los casos de promoción interna.

Para los niveles 1, 2 y 3, transcurridos 6 meses el salario será del 90 % de la referida tabla. Para los niveles 4, 5 y 6 este plazo será de tres meses.

Trascurrido 1 año de antigüedad en el nivel se pasará al 100 %.

Para el nivel 7 las regulaciones e incorporaciones se producirán al 100 %.

6.- Para la aplicación del punto 5 se reconocen los correspondientes derechos de antigüedad en el nivel, generados con anterioridad al presente acuerdo, pero su entrada en vigor a efectos salariales se realizará a partir de la nómina de Mayo de 1991.

7.- Las partes firmantes manifiestan su voluntad de estudiar durante el año 92 y para su posible vigencia en el 93, bien la corrección de los problemas que entraña el sistema actual de niveles o bien un sistema salarial alternativo.

8.- El presente acuerdo sustituye a los acuerdos salariales colectivos anteriores suscritos por las partes.

TABLAS DE NIVELES SALARIALES (30/Marzo/90)

(en miles pts)

1.	GERENTES DE PROGRAMA Y ASIMILADOS	
	1.1.	3.951
	1.2.	5.478
	1.3.	5.296
2.	JEFES DE PROYECTO Y ASIMILADOS	5.011
3.	JEFES DE SERVICIO Y ASIMILADOS	
	3.1.	4.387
	3.2.	3.745
4.	SECRETARIA PRESIDENCIA	3.570
5.	JEFES DE SECCION Y ASIMILADOS	
	5.1.	2.859
	5.2.	2.370
	5.3.	2.526
	5.4.	2.215
6.	SECRETARIAS DE DIRECCION	2.188
7.1.	AYTES. ADMINISTRATIVOS Y ASIMILADOS	1.770
7.2.	VENTAS, SERV.GRLES. TELEFONISTA	1.705