

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus armamento — Pesetas	Plus peligrosidad — Pesetas	Plus actividad — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas
III. Mandos intermedios							
Jefe de Vigilancia	105.412			852	18.873	8.270	133.407
Jefe de Servicios	105.412			852	18.873	8.270	133.407
Encargado general	105.412			852	18.873	8.270	133.407
Inspector	96.967			1.939	18.873	8.270	126.049
IV. Personal operativo							
Escolta	80.000	20.000			20.000	20.000	140.000
Vigilante Seguridad	75.000	17.269 *			14.000	14.000	103.000
Vigilante Jurado	78.252		17.236		18.873	9.093	123.454
Guarda de Seguridad	65.123				18.873	5.283	89.279
Conductor	79.342			14.100	18.873	9.093	121.408
V. Personal de Seguridad Mecánico-electrónica							
Encargado	120.983				18.873	5.660	145.516
Oficial de primera	112.764				18.873	5.660	137.297
Oficial de segunda	99.653				18.873	6.097	124.623
Oficial de tercera	86.650				18.873	7.636	113.159
Ayudante encargado	66.217				18.873	10.115	95.205
Especialista de primera	66.217				18.873	10.115	95.205
Especialista de segunda	61.422				18.873	2.987	83.282
Revisor de Sistemas	91.799				18.873	6.779	117.451
VI. Personal de oficios varios							
Oficial de primera	97.845			7.684	18.873		124.402
Oficial de segunda	77.770			9.174	18.873		105.817
Limpiadora	64.858			3.685	18.873		87.416
Ordenanza	71.204			2.873	18.873		92.950
Almacenero	71.204			2.873	18.873		92.950

* Sólo si se realiza el servicio con arma.

3740 RESOLUCION de 7 de febrero de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9002692), que fue suscrito con fecha 30 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité Intercentros, 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, 7 de febrero de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «IBERMÁTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑO 1993

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima» y sus empleados.

Artículo 2. Firmantes.

1. La empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», por medio de su Gerente o representantes.
2. Los empleados de la citada empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.
3. La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Artículo 3. Ambito.

1. Territorial: El presente convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro. Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo podrán incorporarse como anexos al Convenio.
2. Personal: Los artículos del presente Convenio afectan al personal que preste sus servicios en «Ibermática, Sociedad Anónima» mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de Dirección.
3. Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1993, su duración será de un año, pudiéndose prorrogar tácitamente, a partir de la citada fecha, por períodos anuales, a menos que se demande por escrito por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación. Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la Mesa Negociadora en el plazo más breve posible a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

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

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía «ad personam».

Artículo 5. Normas supletorias.

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable el Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por tres representantes legales de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la empresa.

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

CAPITULO II**Condiciones generales de trabajo****Artículo 7. Ingreso y contratación.**

1. Es facultad exclusiva de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

2. Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la empresa facilitará al Comité Intercenros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3. La empresa facilitará al Comité copia de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

4. En condiciones similares, la empresa reconoce en favor de los empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

Artículo 8. Complemento de Seguridad Social.

Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará el complemento de la prestación de la Seguridad Social hasta cubrir la totalidad del sueldo que disfrutaba en el momento de causar baja.

El personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Artículo 9. Anticipos.

1. Los empleados tendrán opción a solicitar un anticipo a la empresa de hasta tres mensualidades del salario medio.

2. La empresa destinará hasta 17.054.000 pesetas a este fin.

3. La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante diez meses sin interés, con dos meses de carencia.

4. La empresa informará trimestralmente al Comité Intercenros de los anticipos concedidos o denegados en dicho período.

5. La empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6. Como norma general se concederán por riguroso orden de entrada, dándose preferencia a quien lo curse por primera vez y con un reparto proporcional por centros, según el número de empleados afectados por el Convenio.

Artículo 10. Fondo social.

1. La empresa destinará como fondo social la cantidad necesaria para cubrir:

- Seguro médico.
- Seguro de vida.

2. Todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima» y sus beneficiarios (estipulados en el punto 3 de este artículo) tienen derecho a un seguro médico que en ningún caso tendrá prestaciones inferiores al contratado por la empresa el año anterior.

3. Beneficiarios: Cualquier trabajador podrá elegir entre las dos modalidades siguientes:

- a) Esposa/o, compañera/o e hijos.
- b) Dos familiares (padres y/o hermanos)

4. Idem al punto 2 para el seguro de vida.

5. Ambas pólizas, seguro médico y seguro de vida, se revisarán bianualmente.

6. Anualmente todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima» facilitarán a Administración de Personal los beneficiarios de ambos seguros.

7. Bianualmente habrá un replanteamiento en el destino que se dé a este fondo social.

Artículo 11. Ayuda para estudios.

La empresa subvencionará con un 50 por 100 (con un límite de 57.475 pesetas por solicitante y 3.945.000 a nivel de empresa), del coste de aquellos cursos de especialización, posgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está emplazado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden antes mencionado.

Para su solicitud se seguirá la normativa establecida.

Artículo 12. Alojamiento, dietas y kilometrajes en desplazamientos profesionales.

1. El hotel será reservado y pagado por la empresa.

2. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la empresa, y que no requerirá la entrega de ningún justificante, es la siguiente:

Dieta: 5.880 pesetas.

Media dieta: 3.400 pesetas.

Dieta incluye todos los gastos que se producen en el día, ocasionados por el viaje, a excepción de desplazamientos y aparcamiento.

Media dieta incluye los mismos conceptos que dieta, pero se aplica cuando no se realiza la comida o cena.

3. En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la empresa abonará los gastos correspondientes.

No se verá perjudicado económicamente ningún empleado cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la empresa.

4. El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su vehículo propio, en desplazamientos por cuenta de la empresa, se fija según la normativa de cálculo y revisión establecidas en N. I. de 4 de enero de 1988.

5. Al efectuar un viaje por cuenta de la empresa, si existiera posibilidad, se tomará autopista de peaje, abonando la empresa el costo de utilización de la misma.

6. Asimismo, se abonarán los gastos de «parking» cuando se utilice.

7. Al personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público se le abonará el importe correspondiente a 12 kilómetros.

Artículo 13. Ayuda comida.

Se establece una ayuda a comida durante el período de jornada partida de 660 pesetas/día para el personal que realice la comida fuera de su domicilio habitual, siempre que se reúnan los requisitos establecidos al respecto.

Artículo 14. Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.

Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean precisados a desplazarse habitualmente tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen 40 noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límite máximo de cinco días (una semana).

Artículo 15. Traslado permanente.

1. Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad

Anónima», con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

2. La notificación por parte de la empresa deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.

3. Por todos los conceptos la empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.

4. Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.

Artículo 16. *Traslado temporal.*

1. Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.

2. Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible «Ibermática, Sociedad Anónima» tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Estabilidad y proximidad geográfica.
- Circunstancias personales o familiares.
- Criterios de equidad y rotación.
- Pertenencia al Comité de Empresa.

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un período similar al anterior.

3. Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la Dirección Económico-Financiera se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

4. El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en «Ibermática, Sociedad Anónima» y, en su caso, tendrá las compensaciones correspondientes previamente acordadas con él.

Las compensaciones del párrafo anterior también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponda la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», aunque ello no conlleve cambio de residencia.

5. El empleado en situación de traslado temporal podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo, en cualquiera de los casos, los gastos de desplazamiento por cuenta de la empresa.

Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

6. El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestres.

7. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en períodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un importe/día, obtenido éste sumando al montante de la dieta el gasto de alojamiento y regulado por nota interior.

8. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el período que corresponda, abonando la empresa el viaje al lugar que señalará el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonaría las dietas correspondientes como si permaneciera en situación de alta.

Artículo 17. *Permisos y excedencias.*

Se regirá por las normas del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Excepto las siguientes mejoras:

Tres días naturales por fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

Tres días naturales, con un mínimo de dos laborales, por alumbramiento de la esposa.

Tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etc., en centros oficiales de estudios.

CAPITULO III

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

1. El personal de «Ibermática» estará clasificado en una de las siguientes categorías:

Especialidad	Categoría	Nivel
Administración	Auxiliar administrativo principiante	1
	Auxiliar administrativo	2
	Oficial tercera administrativo	3
	Oficial segunda administrativo	4
	Oficial primera administrativo	5
	Jefe segunda administrativo	6
	Jefe primera administrativo	7
Comercial	Ingeniero Comercial principiante	3
	Ingeniero Comercial 1	5
	Ingeniero Comercial 2	6
	Ingeniero Comercial 3	7
	Ingeniero Comercial 4	8
Dist. Productos	Técnico Aplicaciones principiante	2
	Técnico Aplicaciones 1	4
	Técnico Aplicaciones 2	5
	Técnico Aplicaciones 3	6
Entrada Datos	Grabador	1
	Grabador/Verificador	2
	Monitor	3
Explotación Control Aplicaciones	Controlador Aplicaciones	3
	Controlador Aplicaciones sénior «A»	4
	Controlador Aplicaciones sénior «B»	5
Explotación Control Sistema	Controlador Sistema	5
	Controlador Sistema sénior	6
Explotación Operación	Operador principiante	1
	Operador júnior	2
	Operador	3
	Operador sénior «A»	4
	Operador sénior «B»	5
	Planificador Sala	5
	Jefe tercera Explotación	5
	Jefe segunda Explotación	6
	Jefe primera Explotación	7
Servicios Generales	Auxiliar de Serv. principiante	1
	Auxiliar de Servicios	2
	Oficial de Servicios	3
Software-Análisis	Analista-Orgánico	5
	Analista	6
	Analista sénior	7
	Jefe Proyecto	8
Software-Diseño	Analista diseñador	5
	Analista diseñador sénior	6
Software-Programador	Programador principiante	2
	Programador	3
	Analista-Programador	4
Software-Técnico Programación	Auxiliar Programación	1
	Programador júnior	2
	Técnico de Programación	3
	Analista-Programador	4
Software-Sistemas	Técnico Sistemas «1»	5
	Técnico Sistemas «2»	6
	Ingeniero Sistemas	7
	Ingenieros Sistemas principal	8

2. Tablas salariales.

Nivel profesional	Salario Convenio
1	1.789.747
2	1.952.455
3	2.165.393
4	2.426.145
5	2.720.911
6	3.015.676
7	3.333.116
8	3.650.555

3. En las categorías comprendidas en la especialidad «Comercial», el salario Convenio será de 80 por 100 del salario recogido en las tablas, considerándose el 20 por 100 restante como integrante de la parte de la retribución variable.

Se garantizará, en todo caso, como mínimo el salario Convenio que corresponde a cada categoría.

CAPITULO IV

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 19. Jornada laboral.

El número de horas de trabajo efectivo se fija en mil setecientos veinte horas por año.

Se realizarán bajo las siguientes modalidades:

A) Jornada partida con intervalo de descanso al mediodía.

Se entenderá como jornada de verano la comprendida desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre, ambos inclusive.

Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano.

B) Jornada continuada o de turnos.

Las mil setecientos veinte horas se distribuyen en el número de días o jornadas establecidas en el calendario laboral por departamentos y centros, previo contraste con los representantes de los empleados.

El margen de flexibilidad respecto al horario base será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento de horario base. No obstante, no deberá perjudicarse la efectividad del servicio.

Artículo 20. Vacaciones.

1. Todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas cada año de treinta días naturales, que equivalen a veintidós días laborales de lunes a viernes.

2. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, excepto en el supuesto de que la empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.

3. En cualquier caso, se avisará tanto a la empresa como a los trabajadores la fecha de comienzo de las vacaciones con, al menos, dos meses de anticipación.

4. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto.

5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

CAPITULO V

Condiciones económicas

Artículo 21. Horas extraordinarias.

1. La remuneración por horas extraordinarias se aplicará a todo el personal afectado por este Convenio.

2. Las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual}}{\text{Horas anuales Convenio}} = \text{Precio hora normal}$$

Hora extraordinaria = Precio hora normal \times 1,75.

Hora nocturna o festiva = Precio hora normal \times 2,5.

Hora en fiestas patronales (local y provincial), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo = Precio hora normal \times 4 (desde veintiuna horas del 24 de diciembre y 31 de diciembre a las veinticuatro horas del 25 de diciembre y 1 de enero).

3. A partir de las catorce horas, el sábado tendrá carácter de festivo, sin perjuicio de la modalidad del trabajo a turnos.

4. En la jornada en que se realicen horas extraordinarias, el período de descanso respecto a la siguiente será como mínimo de doce horas.

5. Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.

6. Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo.

7. Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva.

8. Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquel en que se efectuaron.

Artículo 22. Pagas extraordinarias.

1. El personal de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de julio y 20 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.

2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y éste como sexta parte del cómputo.

Artículo 23. Devengo de sueldos.

El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes, entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Artículo 24. Antigüedad.

1. Todo el personal de la empresa, sin excepción de categorías, disfrutará, además de su sueldo o salario, de una remuneración en concepto de antigüedad que será del 5 por 100 del salario del presente Convenio por cada trienio de antigüedad en la empresa.

2. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la categoría y sueldo base del Convenio que tenga el trabajador.

3. A partir del 1 de enero de 1984 los incrementos de antigüedad no serán absorbidos por ninguno de los conceptos de salario, una vez producida la subida del Convenio.

Artículo 25. Revisión sueldos para el año 1993.

Se incrementan las tablas salariales en un 2 por 100.

A todo el personal en Convenio se le aplicará una subida lineal de 68.030 pesetas anuales sobre su salario de 1992, más la regularización de la antigüedad según el artículo 24.

Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE supera el 7 por 100, se efectuará la revisión salarial correspondiente a la variación que registre sobre dicha cantidad.

Esta revisión se aplicará a todo el personal en Convenio.

CAPITULO VI

Garantías sindicales

Artículo 26. Garantías sindicales.

El ejercicio de los derechos sindicales por parte de los representantes legales de los trabajadores se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo la concesión de diez horas retribuidas adicionales en los meses de diciembre y enero, para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Artículo 27. Comité Intercentros.

1. Composición: Entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con la siguiente composición:

Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción de aquellos que tengan más de 100 trabajadores, que aportarán dos.

2. Actividades: El Comité Intercentros tendrá la representación necesaria y suficiente para negociar, representar y defender los intereses del conjunto de los trabajadores de todos los centros en cada uno de los temas que afecten a más de un centro de trabajo.

2.1 Otras funciones:

A) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal de la empresa.

B) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la empresa.

C) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a todos los empleados de la empresa, sean definidos por el conjunto de sus representantes y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

D) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria que se mencionan en el presente Convenio.

3. Constitución: En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones antes señaladas.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

4. Sistema de votación: Los votos de que dispondrá cada centro de trabajo serán de uno por cada 20 trabajadores o fracción, calculándose este dato al 1 de enero de cada año.

CAPITULO VII

Normas de buena fe contractual

Artículo 28. *Confidencialidad.*

1. Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

Nota interior:

A: Comunicación general.

De: Dirección General y Comité Intercentros.

Fecha: 30/diciembre/93.

Asunto: Interpretación de Convenio.

Alojamiento:

El apartado 1 del artículo 12 del Convenio podrá ser modificado a solicitud del empleado, abonándose por este concepto 4.320 pesetas/día.

Si esta situación se produce con ocasión de un traslado temporal, esta cantidad, añadida a la dieta, será la que configure el importe por día recogido en el apartado 7 del artículo 16.

Nota interior:

A: Comunicación general.

De: Dirección General y Comité Intercentros.

Fecha: 30/diciembre/93.

Asunto: Desplazamientos continuados.

Para los desplazamientos continuados durante el período de jornada partida, a domicilios de clientes situados fuera del núcleo urbano al que pertenezca el centro de trabajo habitual, se establece para 1993 una ayuda especial de comida por importe de 900 pesetas.

Estos importes, al ir asociados a desplazamientos, se justificarán como gastos de viaje y quedan, por tanto, exentos del pago de IRPF, en tanto en cuanto no se modifique la legislación al respecto.

El señor don Andoni Olabarrieta Lupiola, miembro del Comité de Empresa de Bilbao y representante de dicho centro en el Comité Intercentros, señala su disconformidad con el Convenio 1993, aunque acata la decisión mayoritaria de su firma.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

3741

RESOLUCION de 24 de enero de 1994, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa un equipo detector de monóxido de carbono, marca «Sondelco», fabricado por «Durán Electrónica, Sociedad Limitada», en Madrid.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por la empresa «Durán Electrónica, Sociedad Limitada», con domicilio social en calle Tomás Bretón, 50-52, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de equipo analizador de detector de monóxido de carbono, fabricado por «Durán Electrónica, Sociedad Limitada», en su instalación industrial ubicada en Madrid;

Resultando que, por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el laborotio J. M. Madariaga, mediante dictamen técnico con clave LOM 93.627 y la entidad de inspección y control reglamentario «Asistencia Técnica Industrial, Sociedad Anónima Española» (ATISAE), por certificado de clave IA-93/1307/GC-6804, han hecho constar que el tipo o modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 2367/1985, de 20 de noviembre, por el que se establece la sujeción a especificaciones técnicas de los equipos detectores de la concentración de monóxido de carbono,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CDM-0007, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación, dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria y Energía, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos:

Características: Primera. Descripción: Tensión de trabajo. Unidades: V.

Características: Segunda. Descripción: Consumo del equipo. Unidades: W.

Características: Tercera. Descripción: Sistema.

Valor de las características para cada marca y modelo:

Marca y modelo: «Sondelco».

Características:

Primera: 220.

Segunda: 25.

Tercera: Sonda electroquímica.

Madrid, 24 de enero de 1994.—El Director general, (Resolución de 15 de marzo de 1989), el Subdirector general de Maquinaria, José Delgado González.