

través de los centros ordinarios que cada Dirección Provincial del Departamento determine.

En consecuencia, he tenido a bien disponer:

Primero.—De acuerdo con las propuestas recibidas de las respectivas Direcciones Provinciales de Educación quedan autorizados para impartir enseñanzas de Bachillerato Unificado Polivalente (BUP) y Curso de Orientación Universitaria (COU) a través de la modalidad de educación a distancia para personas adultas, los centros docentes públicos que se relacionan a continuación:

Madrid:

I. B. Calderón de la Barca.

I. B. Altair de Getafe.

I. E. S. número III de San Sebastián de los Reyes.

Segundo.—Las Direcciones Generales de Centros Escolares y de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa podrán dictar las resoluciones que estimen oportunas, en el ámbito de sus competencias, para el mejor cumplimiento de la presente Orden que entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de agosto de 1995.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilmos. Sres. Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, Director general de Coordinación y de la Alta Inspección y Directora general de Centros Escolares.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21120 RESOLUCION de 16 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Eritel, Sociedad Anónima», para sus delegaciones y su centro de cálculo Telémaco.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Eritel, Sociedad Anónima», para sus delegaciones y su centro de cálculo Telémaco (código de convenio número 9008302), que fue suscrito con fecha 12 de julio de 1995, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los designados por los Comités de Empresa y Delegados de Personal de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 16 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «ERITEL, SOCIEDAD ANONIMA», PARA SUS DELEGACIONES (ANDALUCIA, CATALUÑA, LEVANTE Y NORTE), Y SU CENTRO DE CALCULO TELEMACO (MADRID)

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular con eficacia general, las condiciones de trabajo y productividad así como el resto de las relaciones laborales y sociales entre la empresa «Eritel, Sociedad Anónima»,

y su personal siendo el mismo, la expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia, específicamente el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio tendrá ámbito interprovincial y será de aplicación en todos los centros de trabajo que «Eritel, Sociedad Anónima», tiene, actualmente, en:

Barcelona (delegación Cataluña).

Bilbao (delegación Norte).

Sevilla (delegación Andalucía).

Valencia (delegación Levante).

Madrid (centro de cálculo Telémaco).

o aquellos centros que puedan abrirse durante el tiempo de vigencia del presente Convenio.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos a los centros de trabajo a que se extiende su ámbito territorial con independencia del lugar donde realicen la prestación de sus servicios.

Se excluye expresamente del mismo al personal que desempeñe alguno de los siguientes puestos: Director, Gerente, Gestor, Coordinador y Jefe de Departamento. También se excluye del ámbito de aplicación al personal que desempeñe alguna de las siguientes categorías: Ingeniero principal de «software», Consultor principal, Ingeniero principal de sistemas, Técnico comercial principal y Realizador principal.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma y extenderá su vigencia entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1995.

Los aspectos económicos y salariales que se mencionan a lo largo de su articulado se aplicarán con efectos de 1 de enero de 1995.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá notificar mediante comunicación por escrito a la otra parte, la denuncia del mismo, en el último trimestre del plazo de su vigencia o, en su caso, del de su prórroga.

En caso de no efectuarse tal denuncia en tiempo y forma, se entenderá tácitamente prorrogado por años naturales.

La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta y pormenorizada sobre los puntos y contenido que hayan de ser objeto de nueva negociación.

Artículo 6. Prelación de normas laborales.

Las relaciones laborales y sociales de la empresa «Eritel, Sociedad Anónima» se regirán por lo establecido en el presente Convenio y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Sin perjuicio del reconocimiento a título individual de los derechos adquiridos, todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, acuerdo colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variaciones económicas en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si, consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones en cómputo anual, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las aquí pactadas.

Igual consideración se efectuará respecto al número de horas que se haya pactado trabajar computadas anualmente.

Artículo 8. Sustitución de condiciones.

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen

en el presente pacto y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

El presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido.

Artículo 10. Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio.

Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de Vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Esta Comisión estará integrada por tres representantes de los trabajadores, elegidos por los Comités de Empresa, y tres representantes de la dirección de la empresa. Unos y otros deberán haber sido, preferentemente, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

A las reuniones de la Comisión, podrá asistir un asesor por cada una de las partes con derecho a voz pero no a voto.

Las reuniones se celebrarán cada tres meses, si las cuestiones pendientes así lo exigieran y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las dos partes. Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días hábiles a partir de la solicitud.

A todos los efectos, y sea cual sea el número de asistentes, se considerará que cada representante ostenta un voto.

De entre los componentes se nombrará un Secretario, que será el encargado de cursar las convocatorias, comunicando detalladamente de forma concreta y precisa los puntos a tratar reflejados en el orden del día y posteriormente certificará y publicará los acuerdos que adopte la Comisión Mixta, facilitando copia a la dirección de la empresa y a la representación de los trabajadores. El domicilio de la Comisión Mixta será el de la empresa.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en la presente norma.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Organización.

La dirección y organización práctica del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento, es facultad y responsabilidad exclusivas de la dirección de la empresa.

Artículo 12. Clasificaciones profesionales.

Todos los trabajadores están clasificados profesionalmente por la dirección de la empresa en categorías laborales de acuerdo con el grado de conocimientos y experiencias que posean y el trabajo o función que normalmente desarrollan.

Se establecen las carreras y categorías laborales que figuran en el anexo I.

Artículo 13. Trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva de la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas corres-

pondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 14. Reclamaciones.

Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la empresa, se establece lo siguiente:

- La solicitud será hecha a través del jefe inmediato, en forma verbal o escrita, en función de la complejidad del asunto.
- Las solicitudes que no sean resueltas en el plazo de una semana por el jefe inmediato se trasladarán a la Dirección de Recursos Humanos, para su resolución y cumplimiento.

Artículo 15. Provisión de vacantes.

1. Principios generales:

- La contratación de personal es competencia de la dirección, que ejercerá dicha facultad con sujeción a la legislación vigente.
- La selección de personal tendrá como objeto el conseguir poner a disposición de las diferentes unidades de la empresa, en el plazo estipulado, los recursos humanos idóneos para los requerimientos de las plazas vacantes, a través de una actuación técnica y profesional.
- Sin menoscabo de lo establecido en el párrafo anterior, la cobertura de puestos permanentes responderá al objetivo de promoción personal de los trabajadores y a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Sistema de provisión de vacantes:

Con el ámbito que más abajo se indica, la provisión de vacantes se realizará de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Coincidiendo con la aprobación del presupuesto anual, la dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las altas programadas y las fechas estimadas de cobertura de vacantes.

b) La dirección publicará e informará a los representantes de los trabajadores de las características del proceso de selección, constando entre otros los siguientes extremos:

- Puesto de trabajo.
- Número de vacantes.
- Funciones.
- Requisitos.
- Unidades operativas.
- Forma de contrato.

c) A los contratos de duración indefinida podrán optar candidatos contratados temporalmente.

d) Los trabajadores que pretendan optar a alguna de las vacantes autorizadas lo manifestarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos de la empresa, la cual dará información a la representación de los trabajadores acerca de los colaboradores que opten a las mismas.

e) La preselección de candidatos se efectuará teniendo en cuenta que los mismos reúnan los requisitos exigidos.

f) Practicadas las pruebas, el Departamento de Selección propondrá los candidatos aptos para el puesto.

g) A los candidatos internos se les aplicará el mismo período de prueba, respecto al nuevo puesto.

h) Este sistema de provisión de vacantes no será de aplicación:

Para puestos que impliquen ejercicio de mando o confianza.

Cuando existan probadas razones técnicas y organizativas que determinen otro procedimiento, previo informe a los representantes de los trabajadores.

Artículo 16. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá sobrepasar:

Los seis meses para titulados y técnicos superiores (categoría de Analistas y siguientes).

Los tres meses para el personal técnico.

Los dos meses para el resto del personal.

Y los quince días para el personal auxiliar.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17. Formación.

Se constituye una Comisión paritaria de Formación integrada por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la representación de la dirección de la empresa, presidida por el Director de Recursos Humanos con la misión de asesorar y coordinar el conjunto de la formación a impartir en la empresa.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúna los requisitos exigidos en las correspondientes convocatorias.

Tanto los cursos como los textos empleados serán totalmente gratuitos para los trabajadores de la empresa.

El Departamento de Formación publicará, al menos, una vez al año, una relación de las distintas líneas de formación con los cursos que puede ofrecer; las convocatorias para los mismos serán aprobados por el Comité de Formación.

El tiempo empleado en cursos de formación específica exigidos por la empresa para proyectos concretos, será de cuenta de ésta; el empleado en cursos de formación general y programada, será compartido entre el trabajador y la empresa.

CAPITULO III**Jornada, descansos y permisos****Artículo 18. Cómputo anual de jornada.**

Durante la vigencia del presente Convenio se establece una jornada en cómputo anual de mil seiscientos noventa y una horas de trabajo efectivo para todos los trabajadores incluidos en su ámbito personal de aplicación.

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal de Telémaco sujeto al régimen de turnos, continuará manteniendo sus jornadas y horarios hasta que sean requeridos por la empresa para acomodarse a la jornada y horarios generales, percibiendo una compensación económica que habrá de ser previamente pactada. Cuando esto suceda, las jornadas anuales del personal sujeto al régimen de los turnos A y B, 1.556 y 1.592 horas, respectivamente, pasarán a ser de mil seiscientos noventa y una horas.

Artículo 19. Horario de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior sobre el cómputo anual de la jornada, fijado en 1.691 horas de trabajo efectivo, se establecen los siguientes horarios:

A) Jornada de invierno:

Jornada semanal de treinta y nueve horas de trabajo efectivo.
De lunes a jueves: Jornada tipo de ocho horas de trabajo efectivo.

Horarios:

Entrada: Flexible entre las siete treinta y las nueve treinta horas.

Salida: Flexible entre las dieciséis treinta y las diecinueve horas.

Comida: Un máximo de dos horas.

Tiempo obligado de permanencia: Entre las nueve treinta y las trece treinta horas y entre las quince treinta y las dieciséis treinta horas.

Viernes: Jornada tipo de siete horas de trabajo efectivo.

Horario:

Entrada: Flexible entre las siete treinta y las nueve treinta horas.

Salida: Flexible entre las catorce treinta y las quince treinta horas.

B) Jornada de verano:

Jornada semanal de treinta y cinco horas de trabajo efectivo.

Horarios: De lunes a viernes, jornada continuada de siete horas de trabajo efectivo.

Entrada: Flexible entre las siete treinta y las ocho treinta horas.

Salida: Flexible entre las catorce treinta y las quince treinta horas.

Durante la jornada de verano y sólo para los días en que dure el curso escolar (Educación General Básica) podrá prolongarse, para el personal con hijos en edad escolar, la flexibilidad en la entrada hasta las nueve treinta horas.

La jornada de verano comenzará el día 1 de junio y finalizará el día 30 de septiembre, ambos inclusive.

C) Personal desplazado en el domicilio del cliente:

El personal desplazado por razón del servicio al domicilio del cliente, se atenderá en jornada y horario al del cliente con el límite en jornada

anual de mil seiscientos noventa y una horas de trabajo efectivo pudiéndose realizar un cómputo trimestral de diferencias.

La dirección de la empresa, procurará pactar en los contratos que concierte con sus clientes, horarios y jornadas que coincidan con lo establecido para ambas materias en este convenio.

Artículo 20. Régimen de turnos de personal de explotación.

Sin perjuicio de lo pactado en el artículo 18 y en tanto no sea requerido para realizar el horario general de mil seiscientos noventa y una horas anuales de trabajo efectivo vigente en la empresa, el personal de Explotación sujeto a régimen de turnos, será de mil quinientas cincuenta y seis horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores adscritos al turno A, y de 1.592 horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores adscritos al turno B.

Turnos tipo A:

Los trabajadores adscritos al mismo tendrán una jornada laboral máxima entre 31,15 y 37,30 horas semanales (media semanal de 34,22 horas) por cómputo mensual, y con una libranza semanal ininterrumpida de treinta y seis horas.

La distribución de la citada jornada, será la siguiente:

Cuatro turnos de lunes a viernes de seis quince horas cada uno.

Sábados, uno de cada dos alternados entre cada dos turnos con un horario de seis a doce quince horas y de cero a seis quince horas, respectivamente.

Turnos tipo B:

Los trabajadores adscritos al mismo tendrán una jornada semanal máxima de treinta y seis horas distribuidas como sigue:

Sábados: Dos turnos que van de doce a veintiuna horas y de veintiuna a seis horas.

Domingos: Dos turnos que van de seis a quince horas y de quince a veinticuatro horas.

Festivos: Tres turnos que van de las cero a ocho horas, de ocho a dieciséis horas y de dieciséis a veinticuatro horas.

El resto de las horas, hasta el total de treinta y seis, se realizarán de lunes a viernes.

Tendrán una libranza semanal ininterrumpida de treinta y seis horas y por cada día festivo en que presten servicio tendrán un día libre en el transcurso de la semana.

Artículo 21. Calendario laboral: Fiestas.

Sin perjuicio de la jornada en cómputo anual, establecida en el artículo 18, la empresa reconoce como calendario oficial, a efectos de este Convenio, el de la Comunidad Autónoma de que se trate y el de las fiestas locales de las ciudades de Sevilla, Barcelona, Bilbao, Valencia y Madrid con la inclusión de los días 24 y 31 de diciembre como fiestas propias de la empresa e inhábiles a todos los efectos.

Anualmente y tan pronto como sea publicado el calendario oficial, se determinará entre la empresa y la representación de los trabajadores la diferencia horaria existente entre el citado calendario y el número de horas establecidas como de trabajo efectivo en el artículo 18 del presente Convenio.

Las horas de diferencia a favor de los trabajadores, transformadas en días y redondeadas por exceso, serán de libre disposición de aquéllos avisando con ocho días de antelación a su disfrute a sus respectivos jefes y suscribiendo el parte de ausencia correspondiente.

Artículo 22. Vacaciones.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de veintidós días laborables, o la parte proporcional correspondiente, que podrán ser divididas en un máximo de tres períodos.

Las vacaciones no son sustituibles por compensación monetaria alguna. La enfermedad, debidamente justificada con los partes de baja de la Seguridad Social, interrumpe el disfrute de las vacaciones. La fecha del disfrute de los días que por esta causa no sean computados como vacaciones será objeto de pacto entre empresa y trabajador.

La empresa se hará cargo de los gastos cuando por su causa el trabajador tenga que interrumpir o aplazar sus vacaciones, debidamente anunciadas.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y durante los períodos de tiempo que a continuación se señalan:

a) En caso de matrimonio, quince días naturales que podrán acumularse a las vacaciones anuales correspondientes, pudiendo disfrutarlas ininterrumpidamente.

b) En caso de alumbramiento del cónyuge o pareja del trabajador, cuatro días naturales; si mediase desplazamiento a provincia distinta, se prorrogará hasta seis días.

En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica:

c) Del cónyuge/pareja del trabajador, tres días naturales; este permiso podrá ser prorrogado si existiesen complicaciones.

d) De ascendientes, descendientes o familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales; si mediase desplazamiento a provincia distinta, el permiso se prorrogará hasta cinco días.

En caso de fallecimiento:

e) De familiares de segundo grado del trabajador o de su cónyuge/pareja, dos días naturales; si mediase desplazamiento a provincia distinta el permiso se prorrogará hasta cuatro días.

f) Del cónyuge/pareja, o descendiente del trabajador o de su cónyuge/pareja, diez días naturales.

g) De ascendientes o hermanos, naturales o políticos del trabajador, cuatro días naturales; si mediase desplazamiento a provincia distinta el permiso se prorrogará hasta seis días.

h) En caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos del trabajador o de su cónyuge/pareja, un día natural, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia. Si mediase desplazamiento a provincia distinta, el permiso se prorrogará un día.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día.

j) Por descanso maternal, dieciséis semanas, distribuyéndose dicho período a elección, de acuerdo siempre con la normativa vigente.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la ley y en el presente Convenio.

l) Para visitas médicas justificadas, el tiempo indispensable.

m) Para realizar exámenes finales, parciales o de actitud para la obtención de un título, tanto académico como profesional, en centros oficiales o privados, el tiempo necesario.

En cualquiera de los casos anteriores, si el trabajador estuviese desplazado por motivos de trabajo, correrán a cargo de la empresa los gastos entre el lugar de destino y el de residencia laboral del trabajador, salvo en los supuestos de los apartados h), e, i), que lo será a cuenta del trabajador; en el supuesto recogido en el apartado k) y cuando las funciones sindicales o de representación estén relacionadas directamente con la empresa, será a cuenta de ésta el desplazamiento.

Artículo 24. *Permiso de lactancia.*

Los trabajadores, por alimentación de un hijo de menos de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora cada una a su voluntad.

Este derecho podrá ser ejercido por el trabajador siempre que se demuestre que no es utilizado por el otro conyuge o pareja, a un mismo tiempo.

Artículo 25. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la plantilla de la empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un período no inferior a quince días naturales y no superior a tres meses, por una sola vez en el año.

Salvo por necesidades organizativas insuperables, la empresa estimará dichas solicitudes siempre que se formulen con quince días de antelación a su disfrute.

Artículo 26. *Excedencia.*

A) Excedencia forzosa: Será de obligada concesión, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, en los siguientes casos:

a) Designación o elección para un cargo público representativo que sea incompatible con la asistencia al trabajo.

b) Elección para cargos con funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

La solicitud del reingreso deberá formularse en el plazo máximo de sesenta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

B) Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene el derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco.

En caso de que la excedencia fuese concedida, lo será sin derecho a percibir retribución alguna y sin que el tiempo que dure la excedencia sea computable a ningún efecto.

Con un mes de antelación, como mínimo, a la finalización de la excedencia que se esté disfrutando, el trabajador podrá acogerse a otro único período de excedencia que, sumado al primero, no rebase el límite máximo de cinco años.

El derecho a la excedencia voluntaria sólo podrá ser ejercido nuevamente por el trabajador cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en excedencia tiene derecho preferente al reingreso, una vez terminado su disfrute, en vacante de igual o similar categoría cuando lo solicite con al menos un mes de antelación a la fecha de su terminación.

C) Excedencia por maternidad: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Este derecho sólo podrá ejercerlo uno de los conyuges/pareja, cuando padre y madre trabajen.

Artículo 27. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

Durante el tiempo de cumplimiento del servicio militar, tanto voluntario como obligatorio así como la prestación civil sustitutoria, se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad. En todo caso, se percibirán completas las pagas extraordinarias reglamentarias.

Al terminar el servicio militar o la prestación civil sustitutoria, el trabajador comunicará a la empresa en el plazo máximo de dos meses, la fecha de reincorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 28. *Traslados forzosos.*

El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia, requerirá de la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifique.

A efectos procedimentales, tanto para el traslado individual como para el colectivo, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, notificada la decisión de traslado al trabajador, éste tendrá derecho a optar por extinguir su contrato de trabajo con una indemnización de dos meses por año de servicio, prorrateándose esta cantidad para los períodos inferiores a un año, a impugnar la decisión empresarial ante la jurisdicción correspondiente, o a optar por trasladarse percibiendo una compensación por gastos que comprenda los gastos propios del traslado suyo y de sus familiares, el transporte de enseres y un importe dinerario equivalente a la dieta de cuarenta y cinco días de los establecidos para los supuestos de desplazamientos pernoctando fuera de la residencia habitual.

El plazo de incorporación al nuevo puesto será como máximo de cuarenta y cinco días a contar desde la aceptación al traslado.

Esta facultad de trasladar forzosamente lo podrá ejercitar la empresa una sola vez por trabajador y sólo con aquellos con menos de seis años de antigüedad en la plantilla, salvo pacto en contra de las partes.

El cónyuge o pareja del trabajador trasladado que preste también sus servicios en la empresa tendrá prioridad absoluta para acceder a las plazas de su categoría que se convocasen en la localidad de traslado, así como derecho a la permuta de puesto de trabajo o a excedencia hasta lograr plaza en dicha localidad.

El orden de preferencia para los traslados forzosos y desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. *Traslados voluntarios y permutas.*

Los trabajadores podrán solicitar su traslado voluntario en las condiciones en que pacten con la empresa.

La negativa de ésta a conceder el traslado deberá fundamentarse en razones técnicas, organizativas o productivas que los justifiquen.

Los mismos principios anteriores regirán en lo que se refiere a permutas del puesto de trabajo.

Artículo 30. Desplazamientos.

1. Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar temporalmente a su personal a población distinta de la de su residencia habitual.

2. Salvo pacto en contrario entre las partes, el tiempo de desplazamiento que deberá fijarse con carácter previo a éste, no podrá superar un año de duración y el trabajador que haya sido desplazado no podrá volver a serlo durante un período de tiempo igual al doble del que haya permanecido en dicha situación.

Se respetará el derecho del trabajador a no viajar a un país que por su legislación imponga restricciones de derechos reconocidos en la Constitución española.

3. Mientras se encuentre desplazado dentro del territorio español, el trabajador disfrutará de:

a) Hasta un máximo de dos meses, de hotel de cuatro estrellas o de la categoría más próxima que hubiera en la localidad, con derecho a alojamiento y desayuno más los gastos razonables (teléfono, lavandería) que se deriven de la estancia.

En concepto de almuerzo y cena, la cantidad máxima a abonar por la empresa será de 5.520 pesetas por día para el ejercicio de 1995.

b) En cualquier momento dentro de los dos meses a petición del trabajador y, en cualquier caso, al transcurrir los dos meses, el sistema señalado en el apartado anterior será sustituido por el recibo de una dieta diaria de 8.610 pesetas, aplicables a los días laborables, sábados, domingos y festivos.

Alternativamente a la dieta correspondiente a tales días, (sábados y domingos) el trabajador podrá trasladarse los fines de semana con cargo a la empresa y por los medios de locomoción por ella establecidos a su lugar habitual de residencia. Si el desplazamiento fuera desde Canarias, la opción sólo podrá ejercerse quincenalmente. Los desplazamientos de fin de semana se efectuarán fuera de las horas de trabajo.

c) La empresa adelantarán las fianzas para el alquiler de pisos o apartamentos en los supuestos en que fuera necesaria su contratación.

4. Cuando el desplazamiento sea por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa y se efectuarán en los medios de locomoción por ella establecidos.

5. Contra la orden de desplazamiento y sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador ante la jurisdicción laboral.

6. Cuando se trate de casos especiales (alta de temporada en zonas turísticas, etc.) se renegociarán las condiciones económicas citadas en el apartado 3 con el director correspondiente, sin que la decisión que se adopte vaya en detrimento de los intereses económicos del trabajador.

7. Los desplazamientos al extranjero serán siempre objeto de pacto entre la empresa y el trabajador.

El orden de preferencia para los traslados forzosos y desplazamientos determinará que éstos afecten en último lugar a los representantes de los trabajadores.

Artículo 31. Desplazamientos que no impliquen pernoctar.

Los desplazamientos fuera del área metropolitana en la que está ubicado el centro de trabajo que no impliquen pernoctar fuera de la residencia habitual del trabajador se realizarán a gastos pagados —desplazamiento a 35,5 pesetas/kilómetro y comida hasta 2.665 pesetas para el ejercicio 1995 con justificante— considerando jornada laboral el tiempo de desplazamiento. El exceso de jornada de trabajo motivado por este supuesto se compensará con tiempo equivalente, salvo pacto en contrario.

Las cantidades resultantes a abonar estarán sujetas a la retención por IRPF de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 32. Desplazamiento dentro del área metropolitana.

La empresa costeará los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores al domicilio de los clientes de acuerdo con la fórmula de cálculo establecida en los diferentes convenios colectivos a los que estaban adscritos los trabajadores de ERITEL en el momento de su integración en la compañía.

Para el personal ingresado desde el día 1 de enero de 1992, la empresa costeará los gastos ocasionados por los desplazamientos de los trabajadores al domicilio de los clientes siempre que estos desplazamientos excedan en un radio de diez kilómetros contados a partir del centro de trabajo. Se abonarán únicamente los kilómetros que excedan de dicho radio.

El precio del kilómetro queda fijado en 35,5 pesetas en el ejercicio 1995.

Las cantidades resultantes a abonar estarán sujetas a la retención por IRPF, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 33. Medios de transporte.

En los viajes en avión se utilizará la clase turista y, en los efectuados en ferrocarril se utilizará la primera clase en los viajes diurnos y coche cama en los nocturnos.

Los viajes en vehículo propio se efectuarán a petición del trabajador con la aprobación previa del director correspondiente, bajo la plena y total responsabilidad de aquél y abonando la empresa el importe establecido por kilómetro que, para el año 1995, queda fijado en 35,5 pesetas.

En cualquier caso, el importe máximo a abonar por efectuar un viaje utilizando vehículo propio será el equivalente al del billete de avión o ferrocarril según proceda.

Artículo 34. Seguro complementario de desplazados.

La empresa concertará a su cuenta un seguro colectivo para el personal que efectúe desplazamientos en medios públicos, por razones de servicio, a municipios distintos al del centro de trabajo.

La cobertura de tal seguro será equivalente a la alcanzada por abonar el billete a través de la tarjeta de crédito.

El trabajador desplazado al extranjero, será cubierto por un seguro médico equivalente al de nuestra Seguridad Social.

En caso de accidente o enfermedad grave del empleado desplazado la empresa proveerá los medios de transporte para trasladarle a su lugar de residencia en el menor tiempo posible. Si la gravedad del caso no permitiera el traslado, la empresa abonará los gastos de viaje de ida y vuelta a un pariente del trabajador, para que pueda atenderle. Mientras el trabajador permanezca en la situación descrita, seguirá percibiendo las dietas que estuviera recibiendo antes de producirse el hecho.

CAPITULO IV**Retribuciones****Artículo 35. Conceptos retributivos.**

El personal de «Eritel, Sociedad Anónima» incluido en el ámbito de aplicación de este convenio percibirá sus retribuciones por los siguientes conceptos:

Sueldo base.
Complementos salariales:

Personales.
De puesto de trabajo.
Cantidad y calidad.

Pagos extraordinarios.

Artículo 36. Sueldo base.

Es la parte de la retribución fijada como contrapartida a la prestación de trabajo para cada una de las distintas categorías profesionales establecidas en la compañía.

Durante la vigencia del presente convenio los sueldos bases para cada una de las categorías establecidas figuran en el anexo II de este Convenio.

El sueldo base se abonará en catorce pagas iguales (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 40 de este Convenio).

Artículo 37. Complemento de empresa.

Es el complemento de calidad y cantidad de trabajo que se abona a título personal y que, conjuntamente con el salario base, constituye la retribución bruta anual asignada por la compañía a cada empleado.

En los supuestos de promoción de categoría y al objeto de completar la cantidad necesaria para alcanzar el sueldo base establecido en aquella a la que se promociona, el complemento de empresa podrá ser absorbido en todo o en parte, desapareciendo o permaneciendo con la cuantía reducida resultante de dicha absorción.

El complemento de empresa se abonará en catorce pagas iguales (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 40 de este Convenio).

Artículo 38. *Antigüedad.*

Los empleados tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad por cada período de tres años de servicios continuados en la empresa. El derecho comenzará a devengarse desde el día 1 de enero del año del ingreso en la plantilla.

Se reconocen las cuantías de los complementos de antigüedad existentes, se acuerda desligarlas totalmente del sueldo base de la categoría a efectos del cálculo de su cuantía, todo ello sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición.

El complemento de antigüedad se percibirá en catorce pagas iguales (doce de carácter mensual y dos de carácter extraordinario de acuerdo con lo definido en el artículo 40 de este Convenio).

Se aplicará para el abono del complemento de antigüedad la tabla que se adjunta como anexo de este Convenio y que define el número de módulos a percibir en función del año de ingreso en plantilla y del valor asignado al módulo según categorías.

Las cantidades que venían percibiéndose como «garantía de percepciones derivadas del complemento de antigüedad anterior a 1993» continuarán percibiéndose y tendrán la consideración de concepto salarial.

Artículo 39. *Incremento salarial.*

Se establece que el incremento salarial para el año 1995 sea del 2,5 por 100.

Artículo 40. *Pagas extraordinarias.*

Todos los trabajadores adscritos a este Convenio, percibirán dos pagas extraordinarias al año que se abonarán en los meses de julio y diciembre.

El valor de cada una de estas pagas extraordinarias establecidas será el correspondiente a la retribución ordinaria mensual integrada por sueldo base, complemento de empresa, garantía de percepción y antigüedad (si las hubiese).

A efectos del cómputo de pago de estas pagas se entenderá que la abonada en julio, retribuye al período de 1 de enero a 30 de junio y la correspondiente a diciembre al período 1 de julio a 31 de diciembre.

El trabajador que haya ingresado o cesado en el transcurso del año, se le abonará la paga extraordinaria correspondiente proporcionalmente al tiempo de servicios prestados del semestre de que se trate.

Artículo 41. *Otros complementos.*

A) De puesto de trabajo:

Nocturnidad.—Es el complemento salarial que se abona al personal sometido al régimen de turnos, en función de las horas trabajadas, cuando presten sus servicios en el período comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

El plus de nocturnidad se fija en un valor de 329 pesetas hora, sin distinción de categorías.

Mensáfono.—Es el complemento salarial que se abona a los empleados que, terminada su jornada, permanecen a disposición de la empresa para atender cualquier anomalía que pueda producirse en el ámbito de su actividad concreta. Al objeto de facilitar la prestación de este servicio, la empresa dotará a los empleados adscritos al mismo de los correspondientes avisadores.

El valor del plus de mensáfono se fija en 47.157 pesetas mes.

Plus de Responsable de Turno/Coordinador de Proyecto.—El empleado de explotación que además de realizar las tareas propias de su categoría laboral que desarrolle una labor de supervisión del sistema coordinado y controlando la sala de ordenador, las tareas realizadas por el resto de los operadores del turno y sustituyendo al Jefe de Explotación durante su ausencia y el empleado que además de realizar las tareas propias de su categoría laboral planifica y controla a nivel de explotación un proyecto que por su envergadura así lo requiera, percibirá un plus de 29.315 pesetas mes, en tanto tenga asignadas las funciones descritas y las realice.

Plus de turnicidad.—El empleado que preste su trabajo en régimen de turnos percibirá, en atención a esa modalidad de prestación del servicio, un complemento (plus de turnicidad), que se cifra en 7.684 pesetas mes.

B) De cantidad y calidad:

Cobertura extraordinaria.—Es el complemento salarial que devenga el empleado, que, sujeto al régimen de turnos, tenga que prestar servicios

fuera de su jornada laboral, para atender a situaciones imprevistas derivadas de ausencia, peticiones extraordinarias de servicio o cualquier otra de carácter estructural.

Durante la vigencia del presente Convenio el complemento de cobertura extraordinaria se cifra en 3.184 pesetas hora de sustitución.

Horas extraordinarias.—Se aplica el concepto de hora extraordinaria a aquella que responda al principio de ofrecimiento por la empresa y libre aceptación por el empleado y siempre que exceda de su jornada laboral.

El valor de la hora extraordinaria se fija en 1.867 pesetas sin distinción de categorías, dentro del personal sujeto al régimen de turnos.

Las horas extraordinarias estarán sujetas a las limitaciones que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. *Plus extrasalarial del personal de explotación.*

Para todo el personal afectado por este Convenio que desarrolle su actividad en régimen de turnos, sin distinción de categorías y en consideración al coste del transporte y al horario en que éste ha de realizarse, la empresa abonará la cantidad de 11.472 pesetas mes, como plus extrasalarial de transporte. Este plus, que por su carácter compensatorio e indemnizatorio no está sujeto a cotización de Seguridad Social, se devengará única y exclusivamente por mes efectivamente trabajado.

Artículo 43. *Trabajos extraordinarios.*

Se consideran como tales aquellos que, dependiendo de circunstancias de esas características, se realizan fuera del ámbito habitual de trabajo, de los horarios normales o aquellos que consisten en actividades no comprendidas en las propias de la categoría que ostenta el empleado que los realiza.

La realización de los trabajos extraordinarios será solicitada por la empresa a todos los trabajadores implicados en el proyecto o trabajos de que concretamente se trate, serán de libre aceptación y compensados en la forma en que se pacte entre la empresa y los trabajadores que los realizan.

Artículo 44. *Otras percepciones.*

Para el año 1995 y para todos los trabajadores no sujetos al régimen de turnos adscritos a este Convenio se abonará la cantidad de 7.802 pesetas mensuales en concepto de plus extrasalarial.

En caso de prolongación de jornada durante el período de jornada continuada de verano y para el personal citado en el párrafo anterior, se abonará la cantidad de 1.435 pesetas por día trabajado del presente ejercicio.

Todas las cantidades citadas en este artículo estarán sujetas a la retención por IRPF de acuerdo con la legislación vigente y serán abonadas en nómina.

CAPITULO V

Beneficios sociales

Artículo 45. *Cuidado de menores y minusválidos.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, 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 aquella.

La reducción de jornada con la correlativa reducción de salario podría extenderse al supuesto del cuidado de enfermos cuando así lo acordase la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio, a petición del interesado.

Artículo 46. *Asistencia sanitaria.*

La empresa actualmente tiene concertadas pólizas de asistencia sanitaria con varias compañías.

Todos los trabajadores tienen derecho a suscribirse a una compañía, cubriendo la empresa, como máximo el valor de 71.422 pesetas brutas anuales. El trabajador se atenderá, en todo caso, a las estipulaciones contractuales de cada compañía.

Alternativamente, los trabajadores que no deseen aplicar el beneficio del punto anterior, podrán recibir cantidad equivalente en concepto de gastos médicos justificados y mediante la presentación de la correspondiente factura.

En su caso, este beneficio se prorrateará en función de los meses completos trabajados en un ejercicio.

Corresponde al trabajador soportar cualquier tipo de impuesto derivado de la factura.

Se consideran incluidas en estos beneficios, la unidad familiar y aquellos ascendientes que convivan con la misma.

Artículo 47. Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente.

Siempre que el trabajador cumpla sus obligaciones respecto a los partes de la Seguridad Social, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal y maternidad de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto de carácter fijo que disfrutaba en el momento de causar baja, durante el período que pueda durar dicha situación.

Las obligaciones a que se hace mención en el párrafo anterior, se refieren a que tanto los partes de baja como los de confirmación y alta médicas, han de estar en poder de la empresa en los cinco días siguientes a su expedición por el facultativo correspondiente de la Seguridad Social.

Artículo 48. Seguro colectivo.

La empresa tiene establecido a favor de todos sus trabajadores, un seguro colectivo con Antares/Musini que cubre los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Las características de dicho seguro, son:

Capital asegurado: El doble del salario bruto anual. El capital mínimo asegurado será el equivalente al salario medio de la plantilla.

Primas: Totalmente a cargo de la empresa.

Prestaciones: Fallecimiento o invalidez permanente absoluta: Capital asegurado.

Fallecimiento por accidente: Doble del capital asegurado.

Artículo 49. Reinserción laboral.

En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo, que disminuyese sus facultades, sin alcanzar la incapacidad permanente total, la empresa estará obligada a buscarle en la misma, un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, conservando su nivel de ingresos económicos previos al accidente.

Artículo 50. Subvenciones especiales.

Todo trabajador que tuviese a su cargo algún familiar de primer grado o cónyuge, disminuido físico o psíquicamente, obtendrá de la empresa una subvención especial de 86.100 pesetas anuales para contribuir a su educación o tratamiento especial que fuese necesario.

Artículo 51. Préstamos.

La empresa concederá a todos los trabajadores con un mínimo de un año de antigüedad en la misma, préstamos sin interés de hasta cuatro mensualidades calculadas sobre el salario medio de la plantilla, a descontar en un período de doce meses y con un mes de carencia.

El número máximo de préstamos a conceder mensualmente al personal adscrito a este convenio es de cinco.

Los préstamos se concederán por riguroso orden de entrada, de su petición teniendo en cuenta el número de veces que ha sido concedido a cada trabajador primando en la concesión a quienes sean favorecidos por primera vez o en menor número.

En casos excepcionales, podrán adelantarse aquellos préstamos que las representaciones de empresa y trabajadores así lo acuerden.

No podrá ser solicitado otro préstamo hasta no haber satisfecho, en los plazos previstos, el recibido anteriormente.

Artículo 52. Anticipos.

El trabajador podrá solicitar los siguientes anticipos:

a) Sobre la parte devengada neta de nómina del mes en curso, a reintegrar en el propio mes.

b) Sobre la parte devengada neta de la paga extra, a reintegrar en la propia paga extra.

c) Una mensualidad neta a devolver en los tres meses siguientes a su concesión.

En caso de concurrencia de préstamo con anticipo, sólo podrá concederse el segundo de éstos, cuando el importe de las cantidades mensuales a amortizar no supere el 50 por 100 del salario mensual del trabajador.

Artículo 53. Revisión médica anual y seguridad e higiene en el trabajo.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual de carácter general y, dada la actividad de la empresa, se incluirá asimismo una revisión oftalmológica.

La empresa garantizará el estricto cumplimiento de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás legislaciones vigentes al respecto.

El trabajador tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo siempre y cuando el que esté desempeñando sea perjudicial para su salud a juicio de un facultativo de los servicios médicos de la empresa.

CAPITULO VI

Representación colectiva y acción sindical

Artículo 54. Comité de Empresa.

La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa un local de las adecuadas características con su correspondiente mobiliario, teléfono y los medios de impresión de documentos habituales en la empresa.

Se facilitarán tabloneros de anuncios en cada planta de los locales de la empresa, así como el material de oficina necesario.

No se incluirán en el cómputo de la reserva legal de horas el tiempo empleado en:

- Reuniones promovidas por la empresa.
- Negociación del convenio colectivo.
- Reuniones de las comisiones señaladas en este convenio.

Se establece la posibilidad de acumulación parcial del crédito de horas mensuales retribuidas legalmente establecido entre los miembros del Comité, sin que en ningún caso supere el 50 por 100 de las horas que legalmente tenga reconocidas cada mes el miembro del Comité de Empresa cedente, ni el cesionario pueda recibir más que otro 50 por 100 de las que por derecho propio le corresponden.

Artículo 55. Información al Comité de Empresa.

La empresa informará al Comité sobre los siguientes temas:

a) Mensualmente, sobre:

- Modificaciones en la plantilla. Tipos de contrato, duración y cualificación.
- Bajas en la plantilla expresando categoría, puesto de trabajo y causa de la baja.
- Cambios de categoría.
- Creación de nuevos puestos de trabajo.
- Número de trabajadores desplazados por lugar de destino y previsiones de nuevos desplazamientos.
- Solicitudes, concesiones y cancelaciones de préstamos.

b) Trimestralmente, sobre:

- Contratos adjudicados. Tipos de contrato y ocupación generada en la empresa a lo largo de los mismos.
- Subcontratación con personas físicas y jurídicas.
- Ofertas de trabajo realizadas.
- Horas extraordinarias realizadas.
- Facturación realizada.

c) Semestralmente, sobre:

- Situación de inversiones acumuladas.
- Situación de la empresa respecto a Hacienda y a la Seguridad Social.
- Evolución detallada de la masa salarial.

d) Al final del ejercicio, sobre:

- Memoria, Balance y Cuenta de Resultados.
- Previsiones para el nuevo ejercicio.

e) Con carácter previo a su ejecución, sobre:

- Reestructuraciones totales o parciales.
- Traslado de instalaciones.
- Modificación del status jurídico de la empresa.
- Proceso de fusión o absorción.
- Modificación de la actividad empresarial.
- Variaciones en el capital social.
- Participación en otras sociedades.

Disposición transitoria.

Las cantidades que ha venido percibiendo el personal adscrito al convenio del centro de cálculo Telémaco por el concepto de antigüedad—trienios percibidos hasta el 31 de diciembre de 1994 y trienios percibidos en 1 de enero de 1995— figurarán en el recibo de salarios bajo el epígrafe de «garantía de percepciones derivadas del complemento de antigüedad» que tendrá la consideración de concepto salarial.

Desde el 1 de enero de 1995, la antigüedad se regirá por lo dispuesto en el artículo 37 del convenio colectivo con las cuantías que para cada una de las categorías se determinan en el anexo IV del Convenio.

Disposición final.

Si durante la vigencia del presente Convenio se alcanzasen acuerdos más favorables que los aquí pactados en otras unidades de negociación existentes o que puedan crearse en «Eritel, Sociedad Anónima», la empresa se compromete a aplicar de forma inmediata los beneficios en aquéllas alcanzados o los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio.

ANEXO I**Relación de categorías profesionales****Desarrollo de «software»:**

Ingeniero de «software».
Analista.
Analista-Programador.
Programador-Senior.
Programador.

Técnico de Sistemas:

Ingeniero de Sistemas.
Técnico de Sistemas.
Técnico de Sistemas adjunto.

Comercial:

Técnico comercial senior.
Técnico comercial.
Técnico comercial adjunto.

Consultoría:

Consultor senior.
Consultor.
Consultor adjunto.

Multimedia:

Realizador senior.
Realizador.
Técnico audiovisual-Diseñador gráfico.
Ayudante técnico audiovisual. Grafista modelador.
Operador-Ayudante gráfico.

Explotación:

Supervisor.
Coordinador de Operación/Preparación.
Operador de Sistemas.
Operador de Consola/Preparación.
Operador senior.
Operador Periféricos/Preparación.
Auxiliar de Explotación/Preparación.

Administración:

Jefe superior.
Jefe administrativo 1.ª
Jefe administrativo 2.ª
Oficial administrativo 1.ª
Oficial administrativo 2.ª
Auxiliar administrativo.
Grabador-Verificador.

Delineación:

Delineante.
Dibujante.

Oficios varios:

Maestro.
Oficial.
Ayudante.

Subalternos:

Conserje.
Ordenanza.
Conductor.

Técnicos titulados:

Técnico superior.
Título medio.
Técnico no informático.

Descripción de funciones

Desarrollo «software»		Niveles de la carrera profesional				
		Ingeniero de «software»	Analista	Analista-Programador	Programador senior	Programador
Estudio previo consultoría.	Identificación de necesidades.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	—	—	—
	Análisis del problema.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	—	—	—
	Diseño de alternativas.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	—	—	—
Diseño funcional.	Modelo conceptual.	Realizar.	Realizar.	—	—	—
	Modelo lógico.	Supervisar/realizar.	Realizar.	—	—	—
	Documentar diseño funcional.	Supervisar/realizar.	Realizar.	—	—	—
	Crear plan de pruebas del sistema.	Supervisar/realizar.	Colaborar.	Colaborar.	—	—
Diseño técnico.	Diseño de subsistemas.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Diseño físico de OD y archivos.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Diseño físico de procesos.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Plan de pruebas de subsistemas.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Documentar diseño técnico.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Programación y pruebas.	Programación.	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.
	Pruebas de programas.	Controlar.	Supervisar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.
	Pruebas de subsistemas.	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
	Prueba general del sistema.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Colaborar.	Colaborar.	Colaborar.
	Documentar guía de explotación.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
	Documentar guía de uso.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
	Revisión general de documentación.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
Instalación.	Instalación del sistema.	Controlar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
	Formación de usuarios.	Controlar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.	—

Desarrollo «software»		Niveles de la carrera profesional				
		Ingeniero de «software»	Analista	Analista-Programador	Programador senior	Programador
Gestión.	Dirección del proyecto. Control de calidad. Contactos con el cliente. Proceso de aprobaciones. Proporcionar datos sobre avance de trabajo.	Colaborar. Del proyecto. Nivel medio. Realizar. Realizar.	— Del nivel INF. Nivel medio. Realizar. Realizar.	— Del nivel INF. Operativos. — Realizar.	— — Operativos. — Realizar.	— — — — Realizar.

Técnica de sistemas		Niveles de la carrera profesional		
		Ingeniero de Sistemas	Técnico de Sistemas	Técnico de Sistemas adjunto
Diseño «software».	Establecer directrices diseño «software». Diseño utilidades. Diseño módulos prueba calidad desarrollos. Documentación diseño utilidades.	Colaborar. Realizar. Realizar. Realizar.	— Realizar. Realizar. Realizar.	— Colaborar. Colaborar. Colaborar.
Programación y puesta a punto.	Utilidades. Módulos prueba calidad desarrollos. Documentación guía uso utilidades. Diseño cadenas.	Supervisar/realizar. Supervisar/realizar. Supervisar/realizar. Supervisar/realizar.	Realizar. Realizar. Realizar. Realizar.	Realizar. Realizar. Realizar. Colaborar.
Soporte técnico a desarrollo.	Formación en productos «software» y aplicativo. Formación en utilidades. Asesoramiento utilización productos y utilidades. Prueba general sistema desarrollado. Control calidad aplicativo. Documentación normas utilización/operación aplicativo. Administración del sistema instalación desarrollo.	Realizar. Realizar. Realizar. Colaborar. Colaborar. Supervisar/realizar. Supervisar/realizar.	Realizar. Realizar. Realizar. Colaborar. Colaborar. Realizar. Realizar.	— Colaborar. Colaborar. — — Colaborar. Colaborar.
«Software» del sistema.	Establecer directrices diseño utilidades del sistema. Diseño utilidades del sistema. Diseño módulos prueba calidad desarrollos. Diseño módulos medida uso/rendimiento instalación. Documentación diseño utilidades del sistema. Módulos prueba calidad desarrollos. Módulos medida uso/rendimiento instalación. Documentación guía uso utilidades del sistema.	Colaborar. Realizar. Realizar. Realizar. Realizar. Supervisar/realizar. Supervisar/realizar. Supervisar/realizar.	— Realizar. Realizar. Realizar. Realizar. Realizar. Realizar. Realizar.	— Colaborar. Colaborar. Colaborar. Colaborar. Realizar. Realizar. Realizar.
Instalación sistema.	Instalación «hardware». Generación sistema operativo e instalación productos «software». Implantación sistema en instalación explotación.	Participar/realizar. Participar/realizar. Controlar/realizar.	Participar/realizar. Participar/realizar. Realizar.	Participar. Participar. Colaborar.
Mantenimiento y control de las comunicaciones.	Mantenimiento y control de las comunicaciones. Analizar/resolver problemas de la instalación y aplicativo. Pruebas/uso rendimiento instalación y «software». Evaluación y análisis compatibilidad productos «software» y versiones. Evaluación y análisis compatibilidad equipos. Migración de sistemas.	Supervisar. Realizar. Supervisar/realizar. Realizar. Realizar. Realizar.	Realizar. Realizar. Realizar. Colaborar. Realizar. Realizar.	Realizar. Colaborar. Colaborar. — — Colaborar.
Administración.	Administración seguridad. Documentación normas utilización/operación instalación. Administración del sistema instalación desarrollo. Administración bases de datos.	Supervisar. Supervisar/realizar. Supervisar/realizar. Supervisar.	Realizar. Realizar. Realizar. Realizar.	Colaborar. Colaborar. Colaborar. Colaborar.
Gestión.	Dirección grupo técnica sistemas en el proyecto. Contactos con el cliente. Contactos con suministradores. Proceso aprobación sistema desarrollado. Proporcionar datos sobre avance trabajos.	Colaborar. Nivel medio. Nivel medio. Realizar. Realizar.	— Operativos. Operativos. — Realizar.	— Operativos. Operativos. — Realizar.

Comercial	Niveles de la carrera profesional		
	Técnico comercial senior	Técnico comercial	Técnico comercial adjunto
Responsabilidad sobre territorio asignado	Sí.	Sí.	—
Responsabilidad sobre grandes cuentas	Sí	Complejidad media.	—
Prospección del mercado	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.
Imagen de la compañía	Transmitir.	Transmitir.	Transmitir.
Relaciones con clientes actuales o futuros	Nivel alto.	Nivel medio alto.	Nivel medio.

Comercial	Niveles de la carrera profesional		
	Técnico comercial senior	Técnico comercial	Técnico comercial adjunto
Areas y productos de la compañía	Conocer a fondo.	Conocer a fondo.	Conocer.
Necesidades de clientes actuales o futuros	Detectar.	Detectar.	Detectar en su nivel.
Presentaciones a clientes actuales o futuros	Coordinar.	Coordinar.	Apoyar.
Coordinación con otros comerciales	Impulsar/mantener.	Mantener.	Mantener.
Informar sobre sus actuaciones	Realizar.	Realizar.	Realizar.
Negociación de la oferta	Realizar.	Realizar.	Realizar en su nivel.
Realización de ofertas	Coordinar y responsabilizarse.	Coordinar y responsabilizarse.	Coordinar en su nivel.
Preparación de documentación administrativa de ofertas	Coordinar.	Coordinar.	Coordinar en su nivel.
Presentación de ofertas	Realizar.	Realizar.	Realizar en su nivel.
Documentación interna de ofertas	Cumplimentar.	Cumplimentar.	Cumplimentar.
Seguimiento de la oferta	Realizar e impulsar.	Realizar.	Realizar en su nivel.
Contratación	Gestionar.	Gestionar.	Gestionar en su nivel.
Relaciones con clientes respecto a proyectos	Coordinar.	Coordinar.	—
Propuestas de facturación	Revisar.	Revisar.	Revisar en su nivel.
Incidencias en la gestión de cobros	Gestionar.	Gestionar.	Gestionar en su nivel.

Consultoría	Niveles de la carrera profesional		
	Consultor senior	Consultor	Consultor adjunto
Plantear áreas de actuación	—	—	—
Dirigir proyectos	Complejidad media.	Complejidad media.	—
Supervisar la elaboración de informes	Sí.	—	—
Realizar proyecto	Complejidad alta.	Complejidad media/alta.	Complejidad media/alta.
Elaborar ofertas	Sí.	Con supervisión.	Con supervisión.
Asesorar	Sí.	Sí.	Con supervisión.
Integrar tecnologías	—	—	—
Coordinar recursos	Sí.	Sí.	—
Mantener relaciones con clientes	Alto-medio.	Alto-medio.	Medio.
Integrar trabajos e informes	Supervisar/documentar.	Documentar.	Documentar.
Desarrollar y difundir técnicas	Sí/formar.	Formar.	—
Proporcionar datos avance trabajo	Sí.	Sí.	Sí.

Multimedia		Niveles de la carrera profesional				
		Realizador senior	Realizador	Téc. Audiovisual Diseñador gráfico	Ayte. técnico aud. Grafista model	Operador Ayudante gráfico
Estudio previo.	Identificación de necesidades.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	—	—	—
	Análisis del problema.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	—	—	—
	Diseño de alternativas.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	—	—	—
Diseño conceptual.	Modelo conceptual.	Realizar.	Realizar.	—	—	—
	Documentación del modelo conceptual.	Supervisar/realizar.	Realizar.	—	—	—
	Crear plan de producción.	Realizar/colaborar.	Colaborar.	Colaborar.	—	—
Diseño operativo.	Diseño de subsistemas.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Diseño físico de soluciones.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Pruebas «off line».	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
	Documentación diseño técnico.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Producción.	Ilustración.	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.
	Edición.	Controlar.	Supervisar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.
	Explotación de sistemas.	Supervisar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
	Documentación guías de uso.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
	Revisión general de documentación.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
Realización e implantación.	Implantación de la solución.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.	Colaborar.
	Realización audiovisual.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.	Colaborar.
	Formación de usuarios.	Supervisar/realizar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.	Colaborar.
Gestión.	Dirección del proyecto.	Controlar/realizar.	Realizar.	Colaborar.	—	—
	Control de calidad.	Del proyecto.	Del nivel inferior.	Del nivel inferior.	—	—
	Contactos con el cliente.	Nivel medio.	Nivel medio.	Operativos.	Operativos.	—
	Proceso de aprobaciones.	Realizar.	Realizar.	—	—	—
	Proporcionar datos de avance.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.

Personal Administrativo	Niveles de la carrera profesional					
	Jefe superior	Jefe admto. de 1.ª	Jefe admto. de 2.ª	Oficial admto. de 1.ª	Oficial admto. de 2.ª	Auxiliar administrativo
Registro y verificación de documentos	Controlar.	Controlar.	Supervisar.	Real./supervisar.	Realizar.	Realizar.
Contabilizar	Controlar.	Supervisar.	Real./supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
Imputar a cuentas proyectos	Controlar.	Supervisar.	Real./supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
Cancelar expedientes	Controlar.	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.
Archivar expedientes	—	—	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.
Cumplimentar y clasificar documentos ...	—	—	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.
Correspondencia: Recoger, clasificar, des- truir, archivar	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.
Correspondencia: Redactar	—	Realizar.	—	—	—	—
Mecanografía	—	Real./supervisar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.
Organizar y archivar documentos	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.
Mantener actualizado el archivo	—	Realizar.	Realizar.	—	—	—
Recibir llamadas	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.
Seleccionar y poner llamadas	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Planificar llamadas en función del tiempo de su superior	—	Realizar.	Realizar.	—	—	—
Tareas administrativas sencillas	—	—	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.
Anales y conciliación de cuentas	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Información para el titular de la cuenta.	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.	—
Atender e informar a las visitas	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Seleccionar las visitas y cuidar de su tiem- po de espera	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Resolver, si es posible, el tema de plantear las visitas	—	Realizar.	Realizar.	—	—	—
Gestión de cobros	Controlar.	Supervisar.	Realizar.	Real./colaborar	Colaborar.	—
Gestión de obligaciones fiscales	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	Colaborar.	—	—
Elaborar recibos de nómina	—	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Calcular finiquitos y liquidaciones	—	Supervisar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Elaborar información sobre nóminas, Seguridad Social, IRPF, etc.	—	Real./supervisar.	Realizar.	Colaborar.	—	—
Control de la liquidez de caja y empresa.	Controlar.	Real./supervisar.	Realizar.	Real./colaborar.	—	—
Abono y liquidación de anticipos	Controlar.	Controlar.	Real./supervisar.	Realizar.	Colaborar.	—
Reposiciones de fondos	Controlar.	Supervisar.	Supervisar.	Realizar.	—	—
Convocar reuniones	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Preparar lugar, material y documentación.	—	Real./supervisar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Coordinar la organización	—	Realizar.	Realizar.	—	—	—
Criterios contables y fiscales	Controlar.	Real./supervisar.	Real. E. M.	—	—	—
Estudios contables y financieros	Realizar.	Realizar.	Real./colaborar.	Colaborar.	—	—
Informes generales para la gestión	Realizar.	Realizar.	Real./colaborar.	Colaborar.	—	—
Viajes: Informar sobre posibilidades y reali- zar los trámites administrativos	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Viajes: Preparar material y documenta- ción	—	Real./supervisar.	Realizar.	Realizar.	—	—
Organizar las actividades a realizar duran- te el viaje	—	Realizar.	Realizar.	—	—	—

Explotación	Supervisor	Coord. Oper./Prepar.	Operador de sistemas	Operador de Consola/Prep.	Operador senior	Operador de Periféricos/Prep.	Auxil. Exp./Prep.
Cumplimiento normativa segu- ridad vigente.	Superv./Real.	Cont./Real.	Cont./Real.	Realizar.	Realizar.	Realizar	Realizar.
Preparación de los trabajos de acuerdo con un calendario.	Supervisar.	Superv./Real.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Colab./Real.	—
Control de los resultados de la explotación.	Supervisar.	Realizar.	—	—	—	—	—
Organización de la preparación y la explotación.	Real./Superv.	Realizar.	—	—	—	—	—
Normativa de preparación y explotación.	Real./Manip.	Real./Respons.	Colaborar.	Colaborar.	—	—	—
Previsión de medio a largo plazo.	Real. medio/lar- go.	Real. medio pla- zo.	—	—	—	—	—
Elaborar información sobre trabajos y sistemas.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Real. a su nivel.	Real. a su nivel.	Real. a su nivel.	—
Optimización del rendimiento de los sistemas de produc- ción.	Realizar.	—	Realizar.	—	—	—	—

Explotación	Supervisor	Coord. Oper./Prepar.	Operador de sistemas	Operador de Consola/Prep.	Operador senior	Operador de Periféricos/Prep.	Auxil. Exp./Prep.
Mantenimiento del «hardware» y «software» de base y de aplicaciones.	Planificar.	Plan./Cont.	Controlar.	Real. a su nivel.	Real. a su nivel.	Real. a su nivel.	Real. a su nivel.
Mantenimiento de los archivos magnéticos y restantes soportes informáticos.	Planificar.	Planif./Super.	Supervisar.	Superv./Real.	Realizar.	—	—
Registro de existencias y consumo de soportes informáticos.	Planificar.	Plan./Superv.	Realizar.	Realizar.	—	—	—
Preparación de los informes obtenidos para su control y difusión.	Planificar.	Planif./Superv.	Realizar.	Realizar.	—	—	—
Formación del personal de explotación.	Coord./Super.	Planificar.	Realizar.	Realizar a su nivel.	Colaborar.	Colaborar.	—
Control de calidad de los trabajos ejecutados de acuerdo a la normativa.	—	Supervisar.	Super./Real.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Lanzamiento de los trabajos previstos en la programación de la operación.	—	Realizar.	Realizar.	Real. a su nivel.	—	—	—
Incidencias producidas en la explotación.	—	Detectar.	Detectar.	Detectar.	Detectar.	—	—
Control de los componentes del sistema.	—	—	Super./Real.	Super./Real.	Real. a su nivel.	—	—
Manejo del sistema a través de los elementos de control necesarios.	—	—	Realizar.	Realizar.	Realizar.	Realizar.	—
Anomalías del sistema.	—	—	Detec./Resol.	Detec./Resol.	Detec./Resol.	Detec./Resol.	—
Atención de las necesidades de los periféricos.	—	—	—	—	Super./Real.	Real.	—

ANEXO II

Personal técnico

Desarrollo «software»	Consultoría	Técnico sistemas	Comercial	Multimedia	Explotación	Sueldo base
Ingeniero «software».	Consultor senior.	Ingeniero sistemas.	Técnico comercial senior.	Realizador senior.	Supervisor.	3.792.500
Analista.	Consultor.	Técnico Sistemas.	Técnico Comercial.	Realizador.	Coord. Op./Preparación.	3.075.000
Analista programador.	Consultor adjunto.	Técnico sistemas adjunto.	Técnico comercial adjunto.	Técnico audio/dis. gráf.	—	2.562.500
Programador senior.	—	—	—	Ayd. Tco. audio/graf.	Operador sistemas.	2.255.000
Programador.	—	—	—	Op. ayud. gráfico.	Operador consola preparación.	2.101.250
—	—	—	—	—	Operador senior.	1.943.604
—	—	—	—	—	Operador perif./preparación.	1.678.570
—	—	—	—	—	Aux. explotación/preparación.	1.590.221

Personal administrativo y resto personal

Personal administrativo	Técnico explotación	Oficios varios	Personal subalterno	Personal auxiliar	Delineación	Titulados	Sueldo base
Jefe superior.	—	—	—	—	—	—	3.075.000
Jefe primera.	—	—	—	—	—	Tit. superior.	2.562.500
Jefe segunda.	—	—	—	—	—	Tit. medio.	2.255.000
Oficial primera.	—	Maestro.	—	—	Delineante.	—	2.101.250
Oficial segunda.	—	Oficial.	Conserje/conductor.	—	Dibujante.	Tco. no inform.	1.716.875
Auxiliar.	Grabador periférico.	Ayudante.	Ordenanza.	Op. Máq. Aux.	—	—	1.537.500

ANEXO III

CALCULO ANTIGUEDAD EN ERITEL

Número de módulos de antigüedad aplicables a partir de 1 de enero de 1993 en función del año de ingreso

1-1-1993	1-1-1994	1-1-1995	1-1-1996	1-1-1997	1-1-1998	1-1-1999	1-1-2000	1-1-2001	1-1-2002	1-1-2003
1990-1	1991-1	1992-1	1993-1	1994-1	1995-1	1996-1	1997-1	1998-1	1999-1	2000-1
1987-1	1988-1	1989-1	1990-1	1991-1	1992-1	1993-1	1994-1	1995-1	1996-1	1997-1
1984-1	1985-1	1986-1	1987-1	1988-1	1989-1	1990-1	1991-1	1992-1	1993-1	1994-1
1981-1	1982-1	1983-1	1984-1	1985-1	1986-1	1987-1	1988-1	1989-1	1990-1	1991-1
1978-3	1979-3	1980-3	1981-1	1982-1	1983-1	1984-1	1985-1	1986-1	1987-1	1988-1
1975-1	1976-1	1977-1	1978-1	1979-1	1980-1	1981-1	1982-1	1983-1	1984-1	1985-1
1973-4	1974-4	1975-3	1976-3	1977-3	1978-3	1979-3	1980-3	1977-1	1981-1	1982-1
-	-	-	1972-1	1973-1	1974-1	1975-1	1976-1	1974-1	1978-1	1979-1
-	-	-	-	-	-	1972-1	1973-1	-	1975-1	1976-1
-	-	-	-	-	-	-	-	-	1972-1	1973-1

ANEXO IV

Categoría	Pesetas
Ingeniero «software», Consultor senior, Ingeniero sistemas, Técnico comercial senior, Realizador senior, Analista, Consultor, Técnico sistemas, Técnico comercial, Realizador, Analista programador, Consultor adjunto, Técnico sistemas adjunto, Técnico comercial adjunto, Técnico audio, Diseñador gráfico	117.875
Titulado superior, Supervisor, Coordinador operaciones, Preparación, Operadores sistemas, Programador senior, Programador, Operador consola, Preparador, Operador senior, Operador periféricos/Preparación, Auxiliar de explotación/Preparación, Ayudante gráfico	85.588
Jefe Superior, Jefe primera administrativo, Jefe segunda administrativo, Titulado medio, Oficial primera, Maestro, Delinante, Oficial segunda administrativo, Operador, Oficial oficinas varios, Conserje, Conductor, Dibujante, Técnico de informático, Auxiliar administrativo, Grabador-Verificador, Ayudante, Ordenanza, Operador máquinas auxiliares, Personal limpieza	66.625

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

21121 ORDEN de 6 de septiembre de 1995 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (La Coruña), en el recurso contencioso-administrativo número 5.011/1993, interpuesto por doña Pilar Uzal Rodríguez y doña María Josefa Rodríguez Parafita.

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (La Coruña), con fecha 15 de junio de 1995, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 5.011/1993, promovido por doña Pilar Uzal Rodríguez y doña María Josefa Rodríguez Parafita, sobre asignación de cuota de producción láctea; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos el recurso contencioso-administrativo deducido por doña Pilar Uzal Rodríguez y por doña María Josefa Rodríguez Parafita, contra Resoluciones de 12 y 20 de julio de 1993, del ilustrísimo señor Director general de Servicios (por delegación en Orden de 30 de julio de 1990, «Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto), del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de la Administración Estatal, decisorias de recurso de alzada contra Resoluciones del ilustrísimo señor Director general de Producciones y Mercados Gana-

deros, ambas de 14 de diciembre de 1992, sobre asignación a las recurrentes de cantidad de referencia de producción láctea para el período 1992-1993; sin hacer pronunciamiento respecto al pago de las costas devengadas en la substanciación del procedimiento.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 6 de septiembre de 1995.—P. D., (Orden de 14 de marzo de 1995), el Director general de Servicios, Francisco Javier Velázquez López.

Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general de Producciones y Mercados Ganaderos.

MINISTERIO DE COMERCIO Y TURISMO

21122 RESOLUCION de 31 de julio de 1995, del Instituto de Turismo de España, por la que se conceden becas «Turismo de España» 1995 para españoles.

Por Orden de 3 de junio de 1993 («Boletín Oficial del Estado» del 8), del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, se regularon las becas «Turismo de España» de estudio, investigación y práctica profesional para la especialización en materias turísticas.

Por Resolución de 23 de febrero de 1995, de la Presidencia del Instituto de Turismo de España, se convocaron las becas «Turismo de España» 1995 para españoles.

De acuerdo con la decisión del Jurado, designado por Resolución de 6 de abril de 1995, de la Presidencia del Instituto de Turismo de España («Boletín Oficial del Estado» de 11 de mayo), esta Presidencia del Instituto de Turismo de España, de conformidad con lo dispuesto en la Orden de 3 de junio de 1993 y en la Resolución de 23 de febrero de 1995 citadas, ha resuelto adjudicar las becas «Turismo de España» 1995 para españoles con las cuantías que se indican, a los beneficiarios que figuran en el anexo.

En caso de aplicación a alguno de los adjudicatarios de supuestos de revocación o rescisión, podrá procederse, a su sustitución, siempre que se cumpla lo previsto en las bases primera y segunda de la resolución de convocatoria, por el solicitante que el Jurado haya designado suplente en el orden de prelación establecido.

Los adjudicatarios de estas ayudas estarán obligados a cumplir las normas establecidas en la Orden de 3 de junio de 1993 y en la Resolución de 23 de febrero de 1995.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 31 de julio de 1995.—El Presidente, Miguel Góngora Benítez de Lugo.

Ilmos. Sres. Directores generales de Estrategia Turística y de Promoción Turística.

ANEXO

1.ª Becas para realizar estudios de posgrado en universidades, escuelas o centros con programas de enseñanza turística en España y en el extranjero:

Centros españoles:

Adjudicatarios	Beca — Pesetas
Vázquez Romero, José Angel	1.000.000
Talavera Salomón, Gloria	1.000.000
López Sánchez, María José	1.000.000
Tabuenca Borobia, María Isabel	1.000.000
Rodríguez Martínez, Susana	1.000.000
Mendiola Badaracco, Patricia	1.000.000
Ibáñez García, Beatriz	1.000.000
Echaniz Pinarte, Irene	1.000.000
Macua Biurrun, Amaia	1.000.000
Pérez Garcerán, Laura	1.000.000