

7333

RESOLUCIÓN de 6 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo (SEPES).

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo (SEPES) (número de código 9007442) que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 1997, de una parte, por miembros de la Sección Sindical CSI-CSIF de la citada entidad estatal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1998, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 1998, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 6 de marzo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA SOCIEDAD ESTATAL DE PROMOCIÓN Y EQUIPAMIENTO DEL SUELO (SEPES)

TÍTULO I

Extensión y condiciones generales de aplicación

CAPÍTULO I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

1.1 El presente Convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales entre la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo, en anagrama SEPES, y su personal de plantilla en todos y cada uno de los centros constituidos o que puedan constituirse en el futuro.

1.2 El presente Convenio es de aplicación a todo el personal laboral de la Sociedad. Únicamente el régimen retributivo y de contratación del personal de las categorías que se relacionan a continuación, no están incluidos en el ámbito del Convenio:

Directivo.
Jefe de Área.
Jefe de Departamento.
Técnico primero.
Técnico segundo.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá un período de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999.

Los efectos económicos, salvo, en los casos que expresamente se determinan en este Convenio, entrarán en vigor el 1 de enero de 1998 y serán revisados anualmente.

Para el año 1998, el porcentaje de incremento de la masa salarial será el fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado con carácter general para el sector público, así como cualquier disposición o acuerdo que sobre recuperación del poder adquisitivo de los salarios pudieran alcanzar las centrales sindicales y la Administración.

Artículo 3. *Denuncia.*

Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por períodos anuales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por alguna de las partes, con un plazo de preaviso de un mes respecto a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 4.

La representación de la empresa o de los trabajadores que promueva la negociación de un nuevo Convenio lo comunicará a la otra parte de conformidad con lo establecido en el artículo 89 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Condiciones generales de aplicación

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea laboral, administrativa o judicial, alterase, modificase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio a juicio de cualquiera de las partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo, previo informe vinculante de la CIVE por las partes firmantes.

Artículo 6. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las establecidas en el Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengán implantadas por disposiciones legales cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 7. *Comisión de Conflictos.*

Con la finalidad de buscar una avenencia conciliatoria y como trámite previo a la formalización, ante la autoridad laboral, administrativa o judicial que corresponda, de cualquier situación conflictiva, sea de la naturaleza que sea (conflicto colectivo de trabajo, huelga, cierre patronal o demanda ante la jurisdicción laboral), las partes firmantes, se obligan, en su propio nombre y en el de sus representados a someter a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio (CIVE), cualquier discrepancia que, afectando a más de un trabajador individual o colectivamente considerado, derive o esté relacionada con la interpretación o aplicación del presente Convenio.

TÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

CAPÍTULO I

Organización y prestación del trabajo

Artículo 8. *Organización y dirección del trabajo.*

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización del trabajo, las funciones y la estructuración del organigrama son facultades exclusivas del Consejo de Administración de SEPES o de la Dirección en su caso. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores, a través de sus representantes legales, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En consonancia con lo anterior y en el primer trimestre de cada año, la empresa facilitará a los citados representantes la estructura orgánica de la misma, número de dotaciones y vacantes existentes y que se prevean en el año.

La CIVE negociará el plan de cobertura de las vacantes.

Artículo 9. *Saturación del tiempo de trabajo.*

El personal desempeñará las funciones propias de su puesto de trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que se correspondan con su grupo funcional y especialidad profesional u oficio.

Artículo 10. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada, de acuerdo con lo establecido en los artículos 24 y 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Contra la negativa de la empresa y previo el informe de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

2. 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.

3. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva o por razones organizativas, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible (con un máximo de tres meses), manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Jornada y horario de trabajoArtículo 11. *Jornada.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual establecida en este Convenio está referida a una jornada de cuarenta horas semanales.

Artículo 12. *Jornadas reducidas.*

Durante la semana de San Isidro y Semana Santa, la jornada será de ocho a quince treinta horas, con una presencia obligada de siete horas.

No obstante si por norma de rango superior o Acuerdo aplicable a SEPES, se permitiera otro tipo de jornada y/u horario, éstos serían de aplicación, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores e informe favorable de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR).

Artículo 13. *Jornada de verano.*

Desde el 15 de junio al 14 de septiembre, la jornada será de siete cuarenta y cinco a quince treinta horas, con una presencia obligada de siete horas. No obstante, por necesidades acreditadas de servicio, la empresa podrá requerir al trabajador, previa comunicación, para el desarrollo de algún trabajo fuera del mencionado horario, respetándose en todo caso los límites establecidos sobre jornada y horario.

Artículo 14. *Horario.*

Se establece con carácter general el siguiente horario flexible comprendido entre las ocho y las diecinueve horas, con un descanso mínimo obligatorio de una hora entre la salida de la mañana y la entrada de la tarde.

El tiempo de presencia obligada en jornada de mañana será de nueve a catorce horas y de dos horas como mínimo en jornada de tarde, con la excepción de viernes tarde, si previamente el trabajador ha realizado las cuarenta horas semanales.

CAPÍTULO III

Vacaciones, ausencias, excedencias, jubilaciones y comisiones de servicioArtículo 15. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de un mes. Podrán disfrutarse en un sólo período, en dos períodos de quince días o en tres períodos, uno de ellos de quince días y dos de una semana, en los tres casos los días computados se entenderán naturales.

Las vacaciones se disfrutarán del 1 de enero al 31 de diciembre, excepto quince días que deberán disfrutarse obligatoriamente durante el mes de agosto.

Las fechas de disfrute de las vacaciones se comunicarán con una antelación mínima de un mes a la fecha de su inicio y se acordarán según las necesidades de las distintas unidades.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse económicamente, salvo los que cesen en la empresa y no las hubieran disfrutado. A estos efectos se entiende por año natural el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El personal que ingrese durante el año, al llegar el período de disfrute vacacional, tendrá derecho a la parte proporcional del tiempo que medie desde la fecha de incorporación a la empresa y el día 31 de diciembre. Asimismo, el personal que cese durante el año, tendrá derecho a igual parte proporcional de vacaciones, pero referida al período comprendido entre el 1 de enero y el día de cese en la empresa o el que corresponda al tiempo real de trabajo.

En el supuesto de cierre de la empresa por vacaciones, ésta designará el personal que durante dicho período haya de seguir prestando servicios, concertando con los interesados la forma más conveniente para el disfrute de sus vacaciones.

En caso de fallecimiento del empleado, el importe correspondiente a la parte proporcional de vacaciones, se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 16. *Interrupciones o retrasos.*

Las vacaciones quedarán interrumpidas sólo en caso de enfermedad grave o accidente con duración superior a quince días, y mediando hospitalización del trabajador.

Ambos extremos deberán ser justificados mediante el correspondiente parte de baja y el informe del centro hospitalario.

Quedan excluidos de este supuesto la maternidad, servicio militar o prestación social sustitutoria.

La continuación posterior de su disfrute en los días que correspondan deberá efectuarse dentro del año natural, sin que en ningún supuesto pueda dar lugar a compensación económica.

En caso de interrupción por decisión de la empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al empleado esta situación y que sean debidamente justificados.

Finalizada la causa que motivó la interrupción, el empleado reiniciará el disfrute de los días que le queden de vacaciones, a los que se añadirán cinco días más por este motivo y por los desplazamientos que, en su caso, haya realizado o deba realizar.

El empleado debe iniciar sus vacaciones en la fecha previamente fijada, no pudiendo adelantar o retrasar su inicio más que con el consentimiento previo de la empresa o ante decisión de ésta basada en necesidades del servicio, informados, a estos efectos, los representantes legales de los trabajadores.

Excepcionalmente, sólo se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando el día inmediato anterior al fijado para su comienzo, el empleado se encuentre en baja por enfermedad, accidente o maternidad, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación.

Artículo 17 *Permisos retribuidos.*

1. Quince días naturales en caso de matrimonio y de parejas de hecho constituidas conforme a la legislación aplicable a las mismas.

2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, acogida, adopción, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. En el supuesto de nacimiento de hijo, intervención quirúrgica de cónyuge, padres o hijos que exija hospitalización superior a dos días, el plazo general previsto en el apartado inmediato anterior podrá extenderse hasta tres días más.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 21 de este Convenio.

5. Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del empleado sea indispensable para ello. Igualmente, para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

7. Un día natural por boda de hijos, hermanos o padres.

8. Un día natural por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad. En caso de traslado a distinta provincia dicho permiso será de dos días naturales.

9. Las empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En el supuesto de adopción o acogida, si el hijo es menor de nueve meses se tendrán los mismos derechos recogidos en el párrafo anterior, a partir de la acogida en el seno familiar.

10. 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 la duración de aquella.

11. Seis días de libre disposición durante el año. Las fechas de disfrute de los mismos estarán sujetas a las necesidades del servicio y no podrán, en ningún caso, acumularse a las vacaciones anuales. El personal de nuevo ingreso disfrutará de la parte proporcional de estos días, conforme lo estipulado para vacaciones.

12. Cuando, por razón de enfermedad, el empleado precise la asistencia a consultorio médico, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, SEPES concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse tal asistencia con el oportuno volante visado por el facultativo de que se trate.

Artículo 18. *Licencias sin sueldo.*

El personal fijo de plantilla con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a un permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses y mínima de un mes. Estos permisos no producirán vacante, se concederán con reserva de plaza a los petitionarios y si las necesidades del servicio lo permiten. Su duración no computará a ningún efecto.

Los empleados que hayan disfrutado de uno de estos permisos, no podrán solicitar otro hasta transcurrido el año desde su anterior disfrute.

En caso de no concesión de este tipo de licencias, la empresa lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19. *Tipos de excedencia.*

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, forzosa o especial conforme a los artículos siguientes.

Artículo 20. *Excedencia voluntaria.*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

1. 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 o acogida, a contar desde la fecha de 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. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

2. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

3. La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse al menos con un mes de antelación y la de reintegro deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el período de excedencia. Transcurrido este plazo sin solicitar el reintegro el excedente causará baja voluntaria definitiva en SEPES. Cuando no se especifique, por parte del trabajador, expresamente el período de duración de la excedencia, se entenderá que la misma se solicita por el período máximo de cinco años.

4. Transcurrido el primer año de excedencia voluntaria y para los supuestos de viudedad, separación legal, nulidad del matrimonio o divorcio sobrevenidos, el trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho al reintegro inmediato.

5. La CIVE estudiará cualquier solicitud de reintegro que se produzca antes del término fijado de la excedencia, pudiendo acordar el mismo, en casos excepcionales, siempre y cuando hubiera plaza vacante.

Artículo 21. *Excedencia forzosa.*

La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 22. *Excedencia especial.*

Pasará a esta situación el empleado que, previa autorización de la Dirección de SEPES, se incorpore al servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas o empresas participadas por SEPES.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

El trabajador, mientras dure tal situación, tendrá derecho al reintegro automático cuando cese en ella, computándose, a efectos de trienios, el período de tiempo que permanezca en la misma. La solicitud de reintegro deberá presentarse en el plazo de un mes, a partir de la fecha del cese en la Administración Pública o empresa participada por SEPES.

Artículo 23. *Servicio militar.*

Durante la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, se estará a lo dispuesto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias. En cuanto al plazo de reintegro y reincorporación al trabajo, se asimilará a la situación de excedencia forzosa.

Artículo 24. *De la jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad. En estos casos la empresa abonará al empleado 850.000 pesetas—año 1998—; estableciéndose la misma cuantía para los casos de invalidez permanente absoluta y fallecimiento. En este último caso de abonará dicha cantidad a los herederos legítimos.

El citado importe tendrá efecto durante el año 1998, y será revisado anualmente a partir del 1 de enero de 1999 en el mismo porcentaje en que se incremente la masa salarial.

Artículo 25. *Comisiones de servicio.*

Se entiende por comisión de servicio los cometidos especiales que se ordenen al personal de SEPES y que deban ser desempeñados fuera del centro habitual de trabajo.

Las comisiones de servicio se regirán por las normas vigentes en cada momento.

Estas normas estarán en poder de la Dirección de Recursos Humanos y de los representantes legales de los trabajadores para general conocimiento del personal.

TÍTULO III

Régimen del personal

CAPÍTULO I

Clasificación del personal

Artículo 26. Grupos funcionales y categorías profesionales.

El personal se distribuirá por grupos funcionales según el cuadro que figura en el anexo III. Dichos grupos funcionales serán los siguientes:

Grupo funcional técnico

Integran este grupo los trabajadores que están en posesión de la titulación universitaria, facultativa o técnica que les habilita para la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo. Se asimilan a éstos, aquellos que sin dicha titulación, poseen la formación y experiencia necesaria para desarrollar las funciones propias de su puesto.

Grupo funcional administrativo

Integran este grupo, el personal que realiza fundamentalmente funciones administrativas para cuyo desarrollo no es imprescindible poseer una titulación universitaria, facultativa o técnica.

Grupo funcional informático

Integran este grupo los trabajadores que con titulación o formación específica desarrollan los trabajos propios de programación, gestión y análisis informático.

Grupo funcional servicios-oficios

Integran este grupo el personal que realiza los trabajos de apoyo y/u oficios necesarios para el funcionamiento de los servicios básicos de la empresa.

Dentro de los citados grupos y conforme se indica en el anexo III, las categorías profesionales, que se definen a continuación, se consideran jerarquizadas determinándose las funciones específicas de cada una de ellas por el responsable de cada Dirección o área, dichas funciones se sistematizarán en el estudio a que hace referencia la disposición adicional.

Categoría	Denominación	Nivel
1	Titulado superior	A, B y C
2	Titulado de grado medio	A, B y C
3	Jefe administrativo	A, B y C
4	Oficial de primera administrativo	A, B y C
5	Oficial de segunda administrativo	A, B y C
6	Ayudante administrativo	A, B y C
7	Auxiliar administrativo	A, B y C
8	Personal auxiliar	A, B y C

1. Titulado superior.—Son quienes estando en posesión del correspondiente título universitario, han sido contratados como tales, para prestar sus servicios profesionales en esta sociedad, con el grado de responsabilidad derivado de su titulación.

Técnico especialista primero.—Son quienes realizan funciones que, sin formar parte de ninguna carrera o titulación específica tienen una complejidad, especialidad y responsabilidad que la hacen asimilable a la de Titulado superior

Esta categoría tendrá carácter excepcional y como tal, se establece un límite de dotaciones para la misma, que no podrá exceder de aproximadamente el 10 por 100 de las dotaciones aprobadas de la categoría de Titulado superior.

2. Titulado de grado medio.—Son quienes estando en posesión del correspondiente título universitario, han sido contratados como tales para prestar sus servicios profesionales en la sociedad con el grado de responsabilidad derivado de su titulación.

Técnico especialista segundo.—Son quienes realizan trabajos que requieren una especialización por la materia concreta de que se trate, adquirida por la experiencia y formación en esta sociedad, sin estar en posesión de titulación universitaria de grado medio.

3. Jefe administrativo/Analista-Programador/Jefe de delimitación.—Son quienes, pudiendo tener personal bajo su responsabilidad, realizan las funciones específicas de su puesto de trabajo con iniciativa, control y responsabilidad.

4. Oficial de primera administrativo/Delineante/Programador/Oficial de servicios-oficios.—Son quienes, realizan funciones administrativas, técnicas, informáticas o de servicios-oficios de carácter general con una cierta iniciativa, así como las tareas específicas del área donde desarrollan sus funciones, teniendo conocimientos y especialidad adecuados a su grupo funcional.

5. Oficial de segunda administrativo/Oficial de mantenimiento informático/Oficial de segunda servicios-oficios.—Son quienes realizan funciones administrativas, de mantenimiento informático o de servicios-oficios con responsabilidad restringida que exige conocimientos generales del grupo funcional donde estén encuadrados.

6. Ayudante administrativo, Ayudante servicios-oficios.—Son quienes, teniendo los conocimientos de Auxiliar Administrativo/Auxiliar de servicios-oficios, realizan tareas administrativas o de servicios-oficios de carácter secundario, realizando las tareas específicas del grupo funcional a que pertenecen.

7. Auxiliar administrativo/Auxiliar de servicios-oficios.—Es aquel personal que realiza tareas administrativas o de servicios-oficios básicas mediante el uso, en su caso, de herramientas informáticas, así como las labores complementarias y accesorias necesarias para el desempeño de su trabajo, con responsabilidad limitada y bajo las directrices de un superior. Se entiende como labores complementarias y accesorias las de archivo, fotocopias, fax, teléfono, etc.

8. Personal auxiliar.—Integran este grupo los empleados que realizan tareas de apoyo al resto del personal, tales como vigilancia, recepción de visitas, fotocopias, custodia de documentos, material y mantenimiento de tipo básico y otras complementarias propias de las siguientes labores específicas: conducción de vehículos, mensajería, telefonía, reprografía, archivos de almacén, oficios, etc.

CAPÍTULO II

Vacantes y su provisión

Artículo 27. Vacantes y su provisión.

Las plazas vacantes y de nueva creación, de las categorías indicadas en el artículo anterior, que se vayan a cubrir por la empresa se harán por el procedimiento siguiente:

1.º Personal que, habiendo estado en situación de excedencia, hubiere solicitado el reingreso en los plazos y condiciones que indican los artículos 20, 21 y 22 del presente Convenio.

2.º Concurso de traslado que se realizará mediante convocatoria interna y al que podrán acceder los empleados que, teniendo la misma categoría del puesto vacante, reúnan los requisitos exigidos en el mismo.

3.º Promoción interna. Se denomina promoción al paso de una categoría a otra de carácter superior.

Requisitos para la promoción:

- Ser personal fijo de plantilla y haber superado el periodo de prueba.
- No haber sido sancionado por falta leve en los últimos seis meses, falta grave en el último año y falta muy grave en los dos últimos años.
- Reunir las condiciones específicas del puesto de trabajo vacante.

Criterios de evaluación:

- Evaluación positiva en el sistema de apreciación del desempeño (SAD) y/o informe del superior jerárquico y del Área de Recursos Humanos.
- Cumplimiento de la formación específica que se requiera en cada puesto.

4.º Contratación externa: A la que se accederá a través de una selección mediante los principios de publicidad, mérito y capacidad.

La incorporación a la empresa se efectuará por el nivel C, pasando a la categoría B a los dos años de permanencia mínima, idéntico periodo

de tiempo transcurrirá para pasar al nivel A. En ambos casos se deberán reunir los requisitos explicitados para la promoción interna, en lo que sean de aplicación.

La Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio será la encargada de regular el sistema de promoción y, en su caso, declarar desierto el concurso, estableciendo los baremos oportunos.

Quedan excluidos del procedimiento anterior los puestos de confianza (Secretarías/os de Directivos) que serán de libre designación por parte de la empresa.

En las plazas vacantes y de nueva creación de las categorías comprendidas en el artículo 1.º, 1.2, se dará conocimiento a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio de la forma en que van a ser ocupadas, tomando como criterios prioritarios el traslado y la promoción interna antes de recurrir a la contratación exterior.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 28. *Formación profesional.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal fijo de SEPES tiene derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, organizados por la empresa.

En el caso de que el trabajador quisiera cursar estudios que no sean de carácter estrictamente relacionado con su puesto de trabajo, tendrá derecho a permiso para asistir a los exámenes y a la concesión —para preparación de exámenes— siempre que se justifique la necesidad y el servicio lo permita de períodos de vacaciones anuales. Dichos períodos serán de una o dos semanas por año.

La empresa, bien directamente bien de manera concertada, organizará cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del trabajador en su empleo en los supuestos de transformación o modificación funcional de los servicios en los que se estructura la empresa. En estos supuestos el tiempo de asistencia a los cursos se considerará como trabajo efectivo.

La formación específica bien sea mediante plan de formación, seminarios, mesas redondas, congresos, o cursos concretos, que se decidan por la empresa, dará derecho al devengo de las dietas y gastos de viaje —si hubiera lugar a los mismos— en las mismas condiciones que tuvieran las comisiones de servicio.

La CIVE controlará y seguirá las peticiones que, sobre los cursos mencionados solicite el personal.

En los seis meses siguientes a la aprobación del presente Convenio la empresa —con la colaboración de la CIVE— realizará un plan de formación específica.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial

Artículo 29. *Estructura salarial.*

La retribución del personal sujeto a Convenio, en este ámbito específico estará formada por los conceptos siguientes: Sueldo base, complemento de categoría, antigüedad, complemento por prolongación de jornada y pagas extraordinarias. Asimismo en los casos que se indican en la tabla salarial en aquellos en que la empresa lo establezca existirá el complemento de puesto.

Artículo 30. *Sueldo base.*

Es la retribución anual asignada a cada categoría profesional. Su importe es única y exclusivamente la cantidad que figura en el anexo I y se percibirá distribuido en doce mensualidades ordinarias.

Artículo 31. *Complemento de categoría.*

Su percepción está unida a la adscripción efectiva a la categoría profesional que se ostente, su importe es el que se indica en el anexo I y se devengará anualmente en doce mensualidades.

Artículo 32. *Antigüedad.*

Se cumplirá un trienio por el transcurso de tres años desde la fecha de ingreso en SEPES o del perfeccionamiento del último trienio. Se establece el valor del nuevo trienio perfeccionado para todo el personal de Convenio en 3.750 pesetas (año 1997).

Artículo 33. *Complemento de prolongación de jornada.*

Su percepción está unida a la realización de la jornada partida pactada en el presente Convenio. Se devengará anualmente en doce mensualidades ordinarias en las cuantías que figuran en el anexo I.

Artículo 34. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se percibirán dos pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. Su cuantía incluirá el salario base y la antigüedad.

Artículo 35. *Complemento de puesto.*

Su percepción depende únicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada. Es de índole funcional y no tiene carácter consolidable. Se devengará anualmente en doce mensualidades ordinarias en las cuantías y puestos que se detallan en el anexo II.

CAPÍTULO V

Acción social

Artículo 36. *Incapacidad temporal.*

El personal que se encuentre en esta situación percibirá a cargo de SEPES la diferencia entre la prestación económica que perciba del régimen general de la Seguridad Social y el 100 por 100 de lo que hubiera percibido de estar en activo. SEPES podrá en todo momento verificar la realidad de la existencia de causas que justifiquen esta situación de baja por enfermedad, mediante la visita del facultativo competente y con los partes de baja, confirmación y alta de la propia Seguridad Social.

Artículo 37. *Seguro de accidentes.*

SEPES tiene contratado con una entidad aseguradora, un seguro que cubre las contingencias de muerte por accidente, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta o incapacidad total para la profesión habitual, derivados de accidente, cuando ésta motive la terminación de su relación laboral con la empresa, estándose —en cuanto a la calificación— a la resolución definitiva del organismo competente de la Seguridad Social, con unas indemnizaciones de 6.000.000 de pesetas por muerte por accidente y 12.000.000 de pesetas por cualquier tipo de las incapacidades referidas, conforme especifica la póliza.

Artículo 38. *Beneficiarios.*

El seguro citado en el artículo anterior tendrá como beneficiarios los legalmente establecidos. No obstante, el trabajador podrá nombrar beneficiarios distintos, comunicándolo a la empresa mediante escrito presentado en Registro.

Artículo 39. *Prestaciones sociales.*

SEPES dotará un fondo cuya cantidad es la aprobada para el año 1997, que se actualizará anualmente en función del incremento que experimente la masa salarial, para la atención de las siguientes prestaciones:

- a) Bienestar social.
- b) Acción formativa.
- c) Cultura y deportes.

La distribución de este fondo será negociado anualmente entre SEPES y el Comité de empresa, atendiendo a las prioridades que se establezcan para cada una de las prestaciones. Una vez aprobado el presupuesto de prestaciones sociales, el Comité de empresa tendrá plena autonomía para su distribución, dentro de los capítulos aprobados y con la debida justificación.

CAPÍTULO VI

Anticipos y préstamosArtículo 40. *Anticipos.*

La empresa podrá conceder anticipos de dos mensualidades a reintegrar en catorce pagas sin ningún tipo de interés para el empleado.

Artículo 41. *Préstamos.*

Se establecen tres tipos de préstamos:

a) Adquisición de coche.—La empresa podrá conceder al empleado un préstamo de hasta 2.000.000 de pesetas, a devolver en cuarenta y ocho mensualidades.

b) Reforma o rehabilitación de vivienda.—Para la reforma o rehabilitación de la vivienda, la empresa podrá conceder al empleado un préstamo de hasta 3.000.000 de pesetas, a devolver en sesenta mensualidades.

c) Adquisición de vivienda o cancelación total o parcial de hipoteca.—Para el concepto de adquisición de vivienda, la empresa podrá conceder al empleado un préstamo de hasta 4.000.000 de pesetas, a devolver en setenta y dos mensualidades.

En ninguno de los tres supuestos la cuantía del préstamo superará el salario anual bruto del trabajador, excluida la retribución variable.

Estos préstamos devengarán un interés de 5 puntos por debajo de los rendimientos de los activos financieros obtenidos por la empresa en el año anterior, dicho interés no podrá ser inferior al 2 por 100.

Sólo se concederán estos préstamos al personal fijo de plantilla.

El empleado vendrá obligado a establecer un seguro que garantice la devolución del préstamo a SEPES.

Cualquier tipo de préstamo se concederá previa justificación de su necesidad, correspondiendo a la empresa la concesión o no, en función de las circunstancias concurrentes en cada solicitud y disponibilidad presupuestaria de la empresa.

Artículo 42. *Normas comunes a anticipos y préstamos.*

No se concederá ningún tipo de préstamo hasta no haber reintegrado íntegramente el anterior y pasados tres meses de su reintegro. Igualmente no se concederá ningún anticipo hasta no haber reintegrado el anterior.

No se podrán conceder en un mismo período un anticipo y un préstamo o dos tipos de préstamo.

Los anticipos y préstamos podrán cancelarse por el importe total que quedase pendiente en cualquier momento.

La concesión de estos préstamos empezará a regir a partir de la publicación del presente Convenio.

TÍTULO IV

Régimen disciplinarioArtículo 43. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de SEPES, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves las siguientes:

a.1) La incorrección con el público y con los compañeros, subordinados o superiores.

a.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.

a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta cuatro faltas al mes.

a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos.

a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

a.8) La utilización para asuntos ajenos a la empresa de los elementos de trabajo facilitados por ésta, cuando no causen perjuicio a la entidad o éstos fueren mínimos.

a.9) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre que no se produzca más de una vez al mes. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a SEPES o fuese causa de accidente o perjuicio para los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

a.10) La falta de comunicación de las variaciones de la situación familiar que afecten a la Seguridad Social o a la acción social de la empresa.

a.11) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

a.12) No presentar en tiempo oportuno el parte médico de baja por enfermedad, a no ser que se acredite, suficiente y fehacientemente, la imposibilidad de haberlo efectuado.

b) Serán faltas graves las siguientes:

b.1) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros y subordinados.

b.2) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones inherentes al puesto de trabajo.

b.3) La desconsideración con el público en el desempeño del trabajo.

b.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de otros trabajadores.

b.5) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de dos días al mes.

b.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.

b.7) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.

b.8) La simulación de enfermedad o accidente.

b.9) Las simulaciones o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10) La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que no cause perjuicios graves a la empresa, compañeros o terceros.

b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos.

b.12) La embriaguez o toxicomanía ocasionales en tiempo de servicio.

b.13) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves, las siguientes:

c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.

c.2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.

c.3) El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.

c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres días al mes.

c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.

c.6) El incumplimiento de las normas legales vigentes en materia de incompatibilidades.

c.7) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

c.8) Los daños causados intencionadamente en los locales, material o documentos, así como el robo o hurto de material de la empresa o de los trabajadores.

c.9) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.

c.10) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de dos veces al mes.

c.11) La comisión de tres faltas graves en un año.

c.12) La conducta que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador/a, se considerará circunstancia agravante cuando el hostigamiento sexual proceda de un superior jerárquico.

c.13) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

c.14) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Artículo 44. *Atenuación o agravación de faltas.*

Las faltas muy graves o graves podrán considerarse del grado inmediato inferior si concurriesen circunstancias atenuantes. Las faltas leves y graves podrán considerarse del grado inmediato superior si concurriesen circunstancias agravantes.

Artículo 45. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Inhabilitación para el ascenso profesional por plazo no superior a un año.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte días a seis meses.

Inhabilitación para el ascenso profesional por un período de dos a seis años.

Despido.

Artículo 46. *Procedimiento.*

De las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves se informará a la representación legal de los trabajadores.

Las sanciones por faltas leves y graves se notificarán por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Las sanciones por faltas muy graves requerirán la tramitación previa de expediente contradictorio, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La Dirección de Recursos Humanos comunicará por escrito al interesado el acuerdo de incoación del expediente disciplinario en el que figurará una exposición sucinta y objetiva de los hechos que lo motivan. Dicho acuerdo contendrá la designación de Instructor y Secretario y del mismo se dará traslado a la representación legal de los trabajadores.

La designación de Instructor y Secretario no podrá recaer en la persona que propuso la incoación del expediente y/o denunció la presunta falta.

2. Aceptados los nombramientos por el Instructor y Secretario, si no concurren las causas de recusación previstas en la Ley de Procedimiento Laboral, el Instructor formulará el pliego de cargos, en el que se harán constar al trabajador sujeto al expediente los hechos que presuntamente se le imputan. El pliego de cargos se notificará al trabajador y en el mismo se hará constar que dispone de un plazo de siete días naturales para efectuar todas aquellas alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos y aportar cuantos documentos considere de interés.

Igualmente puede proponer, dentro de este trámite de contestación, la práctica de las pruebas que crea necesarias para su defensa.

3. El Instructor del expediente ordenará la práctica de las pruebas que se estimen pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador; la denegación, en su caso, deberá ser motivada.

Finalizado el trámite de prueba, el Instructor formulará propuesta de sanción.

4. A la vista del expediente, la Dirección General, a propuesta de la de Recursos Humanos, resolverá imponiendo, si procede, la sanción que corresponda. Dicha resolución se notificará al interesado y a la representación legal de los trabajadores. Asimismo se entregará copia íntegra del expediente al interesado.

Artículo 47. *Prescripción.*

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

Artículo 48. *Normas complementarias.*

Los superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad

de la empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través de su Dirección de Recursos Humanos, abrirá la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

TÍTULO V

Prevención de riesgos laborales

Artículo 49. *Prevención de riesgos laborales.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como la correlativa obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente, en especial la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995 y el Reglamento de aplicación.

Artículo 50. *Reconocimientos médicos.*

La Dirección de SEPES promoverá los reconocimientos médicos anuales necesarios para la prevención de la salud de los trabajadores acogidos al presente Convenio.

Se dará carácter prioritario a las actuaciones y reconocimientos específicos al personal que ocupe puestos de trabajo con mayor nivel de riesgo de enfermedad o accidente, así como a los trabajadores que se encuentren en algún grupo de riesgo de enfermedad.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral participará en la fijación de las prioridades antes citadas, así como en la organización y puesta en marcha de los programas de actuación que se elaboren.

Artículo 51. *Vestuario y elementos de protección.*

Se facilitará vestuario apropiado detallado en el anexo IV de uso obligatorio para aquellos empleados que por las características del puesto de trabajo lo requieran (chófer, ordenanza, personal de mantenimiento).

Por razones del servicio, se requiere vestir de uniforme en los puestos de trabajo siguientes: Ordenanzas, Chóferes y personal de mantenimiento.

La ropa de trabajo será de uso exclusivo y obligatorio durante la jornada laboral o duración del servicio.

La reposición de cualquier prenda del vestuario se efectuará, sin periodicidad fija, cuando esté manifiestamente deteriorada para su función normal.

Artículo 52. *Comité de Seguridad y Salud Laboral.*

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral en la forma, competencias y facultades que le otorgan los artículos 38 y 39 de la citada Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

TÍTULO VI

Representación de los trabajadores

Artículo 53. *Participación.*

Los trabajadores tienen derecho a participar en SEPES a través de sus órganos de representación, conforme a lo previsto en las normas contenidas en el título II del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 54. *Comité de empresa.*

El Comité de empresa es el máximo órgano representativo de los trabajadores de SEPES. Será informado por la Dirección de SEPES de todos aquellos aspectos que recogen los artículos 64, 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Garantías de los representantes de los trabajadores. Además de las indicadas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. El crédito de horas mensuales retribuidas para los representantes de los trabajadores podrán acumularse en uno o varios miembros del Comité de empresa.

Artículo 55. *Local y tabloneros de anuncios.*

SEPES habilitará un local para su utilización por el Comité de empresa o la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, pondrá a disposición del Comité tabloneros de anuncios de fácil acceso al personal, para poder cumplir debidamente con el deber de información, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Artículo 56. *Derecho de reunión.*

El personal de SEPES tiene derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores. El Comité de empresa, secciones sindicales y las centrales sindicales o un número de trabajadores referido en el citado artículo, podrán convocar las reuniones, previa comunicación a la Dirección de SEPES con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 57. *Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio (CIVE).*

A efectos de interpretación del Convenio, deberá entenderse que las condiciones que en él se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias y que en el supuesto de que concurriesen dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, se aplicará aquella que apreciada en su conjunto resulte más favorable para el trabajador y en cualquier caso, que no vulnere preceptos de derecho necesarios.

En el plazo de treinta días contados a partir de la entrada en vigor del Convenio, quedará constituida la Comisión Paritaria, la cual estará compuesta por ocho miembros, cuatro por parte de la Dirección de SEPES y cuatro por parte de la representación de los trabajadores.

Los miembros de la Comisión Paritaria elaborarán en su primera reunión un reglamento de procedimiento y funcionamiento.

La finalidad de la Comisión Paritaria consiste en la interpretación, estudio y vigilancia de las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, en casos o situaciones controvertidas que puedan plantearse y en los que expresamente se especifican en el presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá reunirse de manera ordinaria o extraordinaria, regulándose la periodicidad de las primeras en el Reglamento de Funcionamiento y a petición de la Dirección de SEPES o la representación social las segundas.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria serán vinculantes para ambas partes, cuando se alcance mayoría en el seno de la misma.

Disposición adicional.

Durante el primer semestre del año 1998 se concluirá el estudio de viabilidad sobre la implantación de un sistema de bandas salariales, a aplicar en el año siguiente. Asimismo, en dicho período se finalizará la definición de puestos de trabajo de la empresa.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores que, a la firma del presente Convenio, se encuentren en el nivel B del anterior Convenio Colectivo, conservarán las mismas condiciones que se reflejaban en aquél, hasta su incorporación al nivel A del actual Convenio.

Disposición transitoria segunda.

A lo largo del período de vigencia del presente Convenio y por acuerdo de la Comisión de Vigilancia, Interpretación y Estudio del Convenio Colectivo serán incorporados al texto del Convenio los acuerdos que se produzcan entre Administración y Sindicatos que, previo informe favorable de la CECIR, sean de aplicación a esta empresa.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el primer Convenio Colectivo de SEPES firmado con fecha veinte de diciembre de mil novecientos noventa y uno y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 12 de marzo de 1991.

ANEXO I

Categoría	Denominación	Nivel	Sueldo base — Pesetas	Comple. categoría — Pesetas	Prolongación jornada — Pesetas	Total — Pesetas
1	Titulado superior.	A	2.524.663	354.648	736.356	3.615.667
		B	2.490.534	177.324	726.406	3.394.264
		C	2.456.405	—	716.457	3.172.862
2	Titulado grado medio.	A	2.237.348	322.409	652.569	3.212.326
		B	2.145.906	161.204	625.889	2.932.999
		C	2.054.464	—	599.209	2.653.673
3	Jefe administrativo.	A	1.845.036	322.409	538.149	2.705.594
		B	1.803.104	161.205	525.912	2.490.219
		C	1.761.172	—	513.675	2.274.847
4	Oficial 1.ª administrativo.	A	1.653.385	257.943	482.231	2.393.559
		B	1.599.698	128.971	466.574	2.195.243
		C	1.546.010	—	450.917	1.996.927
5	Oficial 2.ª administrativo.	A	1.536.573	257.929	448.166	2.242.668
		B	1.473.168	128.964	429.678	2.031.810
		C	1.409.762	—	411.189	1.820.951
6	Ayudante administrativo.	A	1.390.043	225.690	405.424	2.021.157
		B	1.310.832	112.846	382.324	1.806.002
		C	1.231.622	—	359.224	1.590.846
7	Auxiliar administrativo.	A	1.233.999	161.211	359.906	1.755.116
		B	1.146.555	80.606	334.408	1.561.569
		C	1.059.111	—	308.911	1.368.022
8	Personal auxiliar.	A	1.170.048	128.958	341.266	1.640.272
		B	1.051.412	64.478	306.662	1.422.552
		C	932.775	—	272.057	1.204.832

ANEXO II

Complementos de puesto

Denominación	Pesetas
Secretario/a de gestión	385.641
Cajero/a	124.207
Secretario/a Presidente/Director general	385.641
Secretario/a Secretario general	308.513
Secretario/a Directivos	231.385
Toxicidad	154.256
Montaje exposiciones	154.256
Plena disposición	137.995
Conductor Presidente/Director	385.950

ANEXO III

Cuadro de clasificación del personal de SEPES

Categorías profesionales	Grupo funcional técnico	Grupo funcional administrativo	Grupo funcional informático	Grupo funcional servicios
1	Titulado superior.			
2	Técnico especialista primero.	Técnico especialista primero.	Técnico especialista primero.	—
3	Titulado de grado medio.			
4	Técnico especialista segundo.	Técnico especialista segundo.	Técnico especialista segundo.	—
	Jefe de delineación.	Jefe administrativo.	Analista-Programador.	—
	Delineante.	Oficial de primera administrativo.	Programador.	Oficial de segunda de servicios/oficios.

Categorías profesionales	Grupo funcional técnico	Grupo funcional administrativo	Grupo funcional informático	Grupo funcional servicios
5	—	Oficial de segunda administrativo.	Oficial mantenimiento informático.	Oficial de primera de servicios/oficios.
6	—	Ayudante administrativo.	—	Ayudante de servicios/oficios.
7	—	Auxiliar administrativo.	—	Auxiliar de servicios/oficios.
8	—	—	—	Personal auxiliar de servicios/oficios.

ANEXO IV

Ropa de trabajo

Puesto de trabajo	Descripción	Duración
1. Ordenanzas	Un uniforme de invierno	Dos años.
	Un uniforme de verano	Dos años.
	Cuatro camisas (dos manga larga y dos manga corta)	Un año.
	Una corbata	Un año.
	Un par de zapatos negros	Un año.
2. Chóferes	Un uniforme de invierno	Dos años.
	Un uniforme de verano	Dos años.
	Cuatro camisas (dos manga larga y dos manga corta)	Un año.
	Una corbata	Un año.
	Un par de zapatos negros	Un año.
3. Personal de servicios.	Un chaquetón impermeable azul	Cuatro años.
	Una chaquetilla azul o gris	Dos años.
	Dos pantalones azules o grises	Un año.
	Cuatro camisas azules o grises	Un año.
	Dos pares de calzado de trabajo	Un año.

Vértice	Latitud	Longitud
1	37° 19' N	6° 11' O
2	37° 19' N	6° 10' O
3	37° 10' N	6° 10' O
4	37° 10' N	Límite preparque norte
5	37° 10' N	Límite preparque norte
6	37° 10' N	Límite preparque norte
7	Límite preparque norte	6° 20' O
8	37° 13' N	6° 20' O
9	37° 13' N	6° 19' O
10	37° 14' N	6° 19' O
11	37° 14' N	6° 18' O
12	37° 15' N	6° 18' O
13	37° 15' N	6° 16' O
14	37° 16' N	6° 16' O
15	37° 16' N	6° 15' O
16	37° 17' N	6° 15' O
17	37° 17' N	6° 13' O
18	37° 18' N	6° 13' O
19	37° 18' N	6° 11' O

La compañía operadora será «Locs Oil Company of Spain, Sociedad Anónima».

Artículo 2.

El permiso que se otorga a riesgo y ventura del interesado quedará sujeto a todo cuanto dispone la Ley 21/1974, de 27 de junio, sobre Investigación y Explotación de Hidrocarburos; el Reglamento para su aplicación aprobado por Real Decreto 2362/1976, de 30 de julio, así como a la oferta de la adjudicataria que no se oponga a lo que se especifica en el presente Real Decreto y a las condiciones siguientes:

1.^a La titular viene obligada a realizar en el área del permiso que se otorga, el siguiente programa de trabajos e inversiones:

1.º Durante la fase 1 (primer y segundo años de vigencia), realización de estudios regionales sobre datos registrados por satélite para constatar y evaluar evidencias de la emanación superficial de hidrocarburos gaseosos. Reprocesado de 11 perfiles sísmicos de las campañas S-80, S-82, S-85 y S-89. Estudios de interpretación geológica de las unidades someras y profundas y revisión de dos sondeos antiguos. Detección, estudio y catalogación gasífera de las anomalías laterales de amplitud sísmica. Planteamiento y realización de registros sísmicos complementarios sobre 40 kilómetros de perfil. Realización de dos sondeos mecánicos de investigación. Eventuales pruebas de producción y análisis de viabilidad económica de los posibles yacimientos encontrados. La inversión comprometida para esta fase, no podrá ser inferior a 520.000.000 de pesetas, que representa una inversión equivalente a 19.112 pesetas por hectárea y año. Al cumplirse el segundo año de vigencia, y en función de los resultados de las mencionadas pruebas, el titular podrá renunciar al permiso.

2.º Durante la fase 2 (tercer y cuarto años de vigencia), el titular, si se decidiera a continuar la investigación, se compromete a realizar antes de la finalización del cuarto año de vigencia, una campaña sísmica complementaria sobre 50 kilómetros de perfil. La inversión comprometida para esta fase, no podrá ser inferior a 67.000.000 de pesetas, que representa una inversión equivalente a 2.463 pesetas por hectárea y año.

3.º Durante la fase 3 (quinto y sexto años de vigencia), el titular, si se decidiera a continuar la investigación, se compromete a realizar antes de la finalización del sexto año de vigencia, un sondeo mecánico. La inversión comprometida para esta fase, no podrá ser inferior a 160.000.000 de pesetas, que representa una inversión equivalente a 5.881 pesetas por hectárea y año.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

7334

REAL DECRETO 428/1998, de 13 de marzo, por el que se otorga el permiso de investigación de hidrocarburos denominado «El Juncal», situado en la zona A, provincia de Sevilla.

Vista la solicitud presentada por la compañía «Locs Oil Company of Spain, Sociedad Anónima», para la adjudicación del permiso de investigación de hidrocarburos denominado «El Juncal», situado en la zona A, provincia de Sevilla, y teniendo en cuenta que la solicitante posee la capacidad técnica y financiera necesaria, que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias, y que es la única solicitud presentada, procede otorgarle el permiso mencionado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 13 de marzo de 1998,

DISPONGO:

Artículo 1.

Se otorga a la compañía «Locs Oil Company of Spain, Sociedad Anónima», el permiso de investigación de hidrocarburos con las longitudes referidas al Meridiano de Greenwich, que a continuación se describen:

Expediente número 1535: Permiso «El Juncal», de 13.604 hectáreas y cuyos límites son: