

**21826 RESOLUCION de 7 de octubre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática, Sociedad Anónima» (SECOINSA).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española de Comunicaciones e Informática, Sociedad Anónima» (SECOINSA), recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 24 de junio de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los miembros del Comité de Empresa y delegados de Personal, con fecha 5 de junio de 1985, y de conformidad con el artículo 90, 2, del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 7 de octubre de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SECOINSA**

**Art. 1º.- OBJETO DEL CONVENIO**

El presente Convenio Colectivo tiene como objeto único el regular las condiciones de índole económica, laboral, sindical y cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y relaciones de trabajo entre la Empresa SECOINSA y sus trabajadores, y que expresamente se indiquen en este Convenio.

**Art. 2º.- AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio afecta a todas las actividades que se realicen en los distintos Centros de Trabajo, presentes o futuros de la Empresa SECOINSA, excepto el Centro Operativo de Málaga.

**Art. 3º.- DETERMINACION DE LAS PARTES CONCERNIENTES**

Las partes que suscriben el presente Convenio son y están representadas por:

**FOR LA DIRECCION**

- DÑA. LEONOR ERICE MARTINEZ
- D. GUILLERMO PEREZ-ARANDA ORTEGA
- D. ANTONIO PEREZ ESTEBAN
- D. VICENTE YAGUE GIMENO

**FOR LOS TRABAJADORES**

- D. BENITO SALAS DE MIGUEL
- D. ENRIQUE LOZANO SANCHEZ
- D. TOMAS LOPEZ CORTES
- D. RICARDO RODRIGUEZ-BERMUDEO
- D. FERNANDO LOPEZ ANQUITA
- D. FRANCISCO SANCHEZ MENENDEZ
- D. JOSE Mª GIL GARGALLO
- D. FELIPE MARTINEZ PEREZ
- D. FCO. JAVIER JULESIAS MESONERO

Ambas partes se reconocen pleno derecho y total capacidad para otorgar este Convenio y se obligan ambas al cumplimiento del mismo.

**Art. 4º.- AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo afectará a los Centros de Trabajo de SECOINSA actualmente existentes y a todos los Centros que se puedan crear dentro del Estado Español, excepto el Centro Operativo de Málaga.

**Art. 5º.- AMBITO PERSONAL**

5.1.- Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de Trabajo de la Empresa, excepto el Centro Operativo de Málaga, y cualquiera que sea su categoría profesional o Contrato de Trabajo.

5.2.- Asimismo, quedarán excluidos los trabajadores que causen alta en la plantilla de la Empresa durante la vigencia del presente Convenio.

**Art. 6º.- AMBITO TEMPORAL**

6.1.- La fecha de entrada en vigor de este Convenio a todos los efectos, independientemente de cual sea su fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado, será la del día de su firma, salvo en los aspectos económicos que se retrotraerán al 1 de Enero de 1985.

6.2.- El período de vigencia del presente Convenio será desde el día de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1986.

6.3.- La fecha de inicio de negociación del próximo Convenio, será en la segunda quincena de Enero de 1987.

6.4.- El Convenio se presentará a efectos de registro ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de su firma.

**Art. 7º.- DENUNCIA DEL CONVENIO**

7.1.- La denuncia proponiendo la resolución del Convenio por cualquiera de las partes, deberá presentarse con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

7.2.- Si denunciado el Convenio las negociaciones de la Comisión Negociadora se prorrogan por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas transitorias que estimen oportunas para el período que medie entre la fecha de determinación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

**Art. 8º.- COMPENSACION Y ABSORTION**

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

**Art. 9º.- LEGISLACION APLICABLE**

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica de 29 de Junio de 1970 y a lo que en cada momento disponga la legislación vigente.

**Art. 10º.- COMISION PARITARIA**

10.1.- Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria integrada por 4 Representantes Legales de los Trabajadores y 4 Representantes de la Dirección de la Empresa. Los miembros de la Comisión Paritaria son:

**FOR LA DIRECCION**

- DÑA. LEONOR ERICE MARTINEZ
- D. GUILLERMO PEREZ-ARANDA ORTEGA
- D. ANTONIO PEREZ ESTEBAN
- D. VICENTE YAGUE GIMENO

**FOR LOS TRABAJADORES**

- D. RICARDO RODRIGUEZ-BERMUDEO
- D. FCO. JAVIER JULESIAS MESONERO
- D. FELIPE MARTINEZ PEREZ
- D. JOSE Mª GIL GARGALLO

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

Art. 128.- CONVOCATORIAS INTERNAS

- 11.1.- Los puestos de nueva creación o que hayan quedado vacantes no amortizados, siempre que sean con contratos indefinidos, deberán ser cubiertos por Convocatoria Interna publicada en los Tablones de Anuncios, durante un período mínimo de diez días naturales, para que los trabajadores interesados puedan presentar solicitud escrita a dichos puestos. Los trabajadores fijos en plantilla podrán optar, a través de Convocatoria Interna, a aquellos puestos de trabajo de carácter temporal antes de que los mismos se consoliden como definitivos.
- 11.2.- Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o confianza serán de libre designación por la Empresa.
- 11.3.- Cuando la Dirección, por necesidades extraordinarias, cubra con Contrato Indefinido vacantes o puestos de nueva creación que no impliquen funciones de mando o confianza, y sin Convocatoria Interna, o comunicará por escrito dicho hecho a los Representantes Legales de los Trabajadores del Centro de que se trate.
- Asimismo se les comunicarán los Contratos Temporales con duración superior a 12 meses.
- 11.4.- El Anuncio de Convocatoria Interna tendrá como mínimo las siguientes especificaciones:
- Número de plazas
  - Funciones principales
  - Titulación exigida
  - Formación, experiencia y conocimientos específicos requeridos
  - Pruebas a realizar: psicotómicas, profesionales, etc.
  - Período de prueba
  - Antigüedad en el puesto
  - Plazo de presentación de las solicitudes
  - Fecha de realización de las pruebas
- 11.5.- La Empresa se compromete a definir las funciones principales en las Convocatorias Internas en la forma más coincidente posible con las que realmente precisará el puesto de trabajo de que se trate.
- 11.6.- Cuando por razones profesionales la Dirección de la Empresa decida la no procedencia de acceder algún trabajador a la Convocatoria Interna, será informado de las razones que fundamentan dicha decisión.
- 11.7.- Los candidatos que reúnan las condiciones exigidas a juicio de la Dirección, serán sometidos a las pruebas correspondientes, informando la Dirección del Centro a cada uno de ellos de la decisión final.
- 11.8.- Antes de notificar la resolución de Convocatoria Interna, la Dirección informará y escuchará a los Representantes Legales de los Centros de Trabajo, de las personas que conciernan a la Convocatoria cuando se pueda, y en su defecto, al Representante Legal de Madrid designado por la Comisión Negociadora.
- 11.9.- Todo trabajador que haya participado en los exámenes fijados a una Convocatoria Interna y no haya sido seleccionado para cubrir la plaza convocada, tendrá derecho a reclamar por escrito ante la Dirección del Centro, bien a través de la línea jerárquica o del Comité de Empresa o de uno de sus Representantes Legales, en un plazo máximo de tres días laborables después de haber tenido conocimiento del resultado. La Dirección estudiada la reclamación, de oficio lo que proceda y comunicará al interesado y al Delegado o Comité del Centro de Trabajo la decisión tomada.
- 11.10.- Los trabajadores que después de uno o varios Contratos Temporales superen el plazo máximo legal de este tipo de Contratos, si la Empresa sigue necesitando sus servicios y si existe Informe favorable de finalización de Contrato, pasarán a fijos de plantilla, siempre que, como mínimo, acumulen dos años de alta en la Empresa.
- 11.11.- Se admitirá un Representante del Comité de Empresa como observador con voz pero sin voto, durante las pruebas a realizar en la Convocatoria Interna.

Art. 129.- PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

- 12.1.- La Empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación entre todos sus trabajadores, al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a las necesidades derivadas de la organización, de la producción y de los constantes avances tecnológicos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilizan directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permitan mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.
- 12.2.- Por ello, cada tres años, el personal técnico tendrá la oportunidad de dedicar a formación 40 horas, como mínimo, dentro o fuera de la Empresa, pero con cargo a ella. El resto del personal tendrá esta oportunidad en función de las necesidades del puesto presente o futuro inmediato.
- 12.3.- Aquellos trabajadores que estén matriculados en Centros Oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, y que necesariamente les coincida el horario de trabajo con parte del horario de clase, podrán, de acuerdo con su jefe respectivo y según las necesidades de trabajo, establecer un horario de compensación semanal que les permita acudir a las citadas clases.
- 12.4.- En los supuestos en que la Empresa organice cursos internos de formación, preferiblemente dirigidos por personal de la propia Empresa, se procurará que durante el desarrollo de los mismos ninguno de los participantes tenga que abandonarlos por causa de su trabajo.
- 12.5.- En el caso de trabajadores que ocupen puestos de trabajo a extirpar, al menos desde seis meses antes de dicho hecho, tendrán facilidades de la Dirección del Centro en cuanto a dedicación de horas de trabajo para formación, asistencia a cursos programados por la Empresa en otras áreas, hasta un máximo de 3 meses, con el fin de que en este período de tiempo alcancen la capacitación que les permita optar a las distintas Convocatorias que la Empresa pueda organizar de puestos de trabajo vacantes, de exigencia similar.
- 12.6.- La Dirección de la Empresa conocerá las necesidades de formación para el año siguiente a través de la vía jerárquica y una vez realizado dicho Plan, informará a los Representantes Legales de los Trabajadores de cada Centro de aquellos aspectos del Plan que afecten a su Centro de Trabajo antes de las negociaciones del próximo convenio.
- 12.7.- La Dirección de la Empresa dará a conocer los distintos tipos de formación que a lo largo del año surgiesen con motivo de los cambios de la Empresa con distinto tipo de Entidades.

Art. 130.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los trabajadores realizarán sus desplazamientos y traslados, siempre dentro de las normas y derechos que les confiere la legislación en vigor en cada momento, y con arreglo a las siguientes condiciones:

13.1.- Desplazamiento temporal

- 13.1.1.- La Dirección de la Compañía por razones técnicas, organizativas o de producción, podrá desplazar temporalmente a cualquier empleado, tanto de forma continua como discontinua, a poblaciones distintas de su residencia habitual.
- 13.1.1.1.- Los desplazamientos temporales, con duración inferior a un mes y superior a una semana, serán notificados al interesado con una semana de antelación y los de duración igual o superior a un mes serán notificados al interesado con un mínimo de dos semanas de antelación, señalándose la duración del desplazamiento y la localidad del mismo. En caso de anulación por imprevistos, deberá ser justificado al interesado.

- 13.1.3.- El personal desplazado temporalmente a población distinta de su residencia habitual, tendrá derecho, además de los salarios, al abono de los gastos de viaje, a la compensación por gastos de manutención y hospedaje y a viajar a su lugar de residencia los fines de semana, si es en la península, Baleares, Ceuta y Melilla, y sin percibir dichos esos días.

En el caso de que el desplazamiento se haya realizado al Archipiélago Canario, los trabajadores tendrán derecho a viajar a su lugar de residencia los fines de semana alternos, a contar desde el segundo fin de semana del desplazamiento.

- 13.1.4.- Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho por cada tres meses, a disponer de cinco días laborables de estancia en su domicilio de origen, excluidos en éstos los de viaje, siendo abonado por la Empresa el importe del desplazamiento.

- 13.1.5.- Alternativamente el trabajador tendrá derecho a optar a una cantidad compensatoria del derecho anterior, establecida según la expresión siguiente:

$$m \cdot (1 + n)$$

donde: "n" es el número de trimestres completados y "m" una cantidad de 11.000.-€ (ONCE MIL PESETAS) si es en la península, Ceuta, Melilla y Baleares y 21.000.-€ (VEINTIUN MIL PESETAS) si es en el archipiélago Canario.

- 13.1.6.- Si el desplazamiento temporal es igual o superior a un mes, alternativamente el trabajador tendrá derecho a optar por una cantidad diaria en lugar de la compensación por gastos de manutención, hospedaje, viajes, excepto los de inicio y final del desplazamiento y estancias legales en su domicilio, salvo lo recogido en el artículo 13.1.4. Esta cantidad no será inferior a 6.000.-€ (SEIS MIL PESETAS) por día natural.

- 13.1.7.- En el caso de viajes al extranjero, la Empresa anticipará al trabajador, por concepto de gastos, una cantidad equivalente a las dietas o gastos a justificar, establecidas en ese momento y para ese país y por el tiempo que se prevea durará el viaje. Si éste fuera superior a un mes, se le anticipará la cantidad para el primer mes y la Empresa se comprometerá a hacer llegar a su punto de residencia la cantidad equivalente para el siguiente mes o fracción, en su caso, antes de que finalice el mes y así sucesivamente.

- 13.1.8.- Se tenderá a conseguir que cada trabajador permanezca por un período de 8 meses, como máximo, en su lugar de residencia, salvo acuerdo particular adoptado al efecto con el interesado.

## 13.2.- Traslados

Es el que implique cambio de residencia a distinta localidad por un período de tiempo superior a doce meses.

- 13.2.1.- Los trabajadores no podrán ser trasladados a un Centro de Trabajo distinto de la misma Empresa que sería cambio de residencia a no ser que existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, o bien con trataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto que deberá resolverse en el improrrogable plazo de 30 días.

- 13.2.2.- En los casos de traslados obligatorios, la Empresa abonará al empleado los gastos de viaje correspondientes al traslado del empleado, cónyuge, hijos o familiares dependien-

tes del mismo, y el coste del traslado de sus enseres domésticos, así como los recibos de alta del agua, luz y teléfono (éste último si lo hubiese en su anterior domicilio), así como otros gastos justificados generados por el traslado y que previamente hayan sido aprobados por la Dirección en el presupuesto de gastos origen del traslado.

- 13.2.3.- Todo traslado con carácter forzoso, antes de efectuarse, será expuesto en el Tablón de Anuncios del Centro de que se trate y comunicado al Comité de Empresa de dicho Centro, o a los Representantes Legales de los Trabajadores del mismo.

- 13.2.4.- Cuando un trabajador solicite voluntariamente el traslado a un puesto de trabajo que implique cambio de residencia, no tendrá derecho a que le sean abonados ninguno de los gastos que origine el mismo y que se señalan en el punto anterior (13.2.2.).

- 13.2.5.- El plazo de incorporación, en el caso de traslado forzoso, será pactado entre la Empresa y el trabajador y no será inferior a 45 días, salvo acuerdo de las partes.

## Art. 149.- DIETAS

- 14.1.- Las dietas serán de 2.875.-€ (DOS MIL OCHOCIENTAS SETENTA Y CINCO) pesetas brutas por día completo y comprenden los comedidos. La fecha de entrada en vigor de la dieta será la del día de la firma del Convenio.

- 14.2.- En estos desplazamientos en los que se pernocte, si duran más de cinco días sin desplazamiento al domicilio habitual, se podrán contratar los servicios de lavandería.

- 14.3.- En caso de los desplazamientos en los que no se pernocte, se funcionará con el régimen de gastos pagados; en los demás casos se considerará el régimen de dietas todos los días que dure el desplazamiento, excepto si el día de regreso se llega al lugar de residencia antes de que finalice la jornada laboral.

- 14.4.- El hotel, con el desayuno standard, será reservado y pagado por la Empresa.

- 14.5.- En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente el haber sobrepasado la cantidad estipulada, se abonarán los gastos correspondientes.

- 14.6.- Para 1.986 la dieta tendrá un incremento del 100% (CIENTO POR CIENTO) del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

## Art. 150 JORNADA LABORAL

- 15.1.- En 1.985 la jornada anual será de 1.826 horas y 07 minutos de trabajo efectivo y en 1.986 la jornada anual será de 1.806 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

- 15.2.- Cada trabajador asistirá al trabajo 222 días en 1.986 y 110 días en 1.987.

- 15.3.- La concreción del calendario laboral se realizará y coordinará en las Direcciones y Jefaturas Regionales para los Centros afectados por ellos en base a las peculiaridades de cada Centro, con arreglo a las dos fiestas que establezca cada Ayuntamiento y considerando, o no, su pertenencia a un Ente Autodómico.

- 15.4.- El horario de trabajo diario, de lunes a viernes, cumpliendo los calendarios establecidos para cada Centro, será el siguiente:

- 15.4.1.- Jornada partida: La duración será: para 1.986 del 1 de Enero al 9 de Junio y del 23 de Septiembre al 31 de Diciembre y los horarios siguientes, de acuerdo con las re-

cesidades del servicio, debiendo elegir cada trabajador trimestralmente el horario de interrupción y seguirlo de forma permanente y diaria durante todo el trimestre:

- De 8,00 a 13,30 h. y de 13,30 a 18,30 h. d
- De 8,00 a 13,30 h. y de 14,30 a 17,30 h.

Para 1.986 La duración será: Del 1 de Enero al 6 de Junio y del 24 de Septiembre al 31 de Diciembre.

15.4.1.- Jornada Intensiva: La duración será para 1.985 del 10 de Junio al 22 de Septiembre y su horario diario de trabajo será de 7,45 a 15,00 h., con 15 minutos de descanso reconocido por la Empresa como tiempo efectivo de trabajo.

Para 1.986 La duración será: Del 9 de Junio al 21 de Septiembre.

#### Art. 169 HORAS EXTRAORDINARIAS Y SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Y ESPECIALES

16.1.- En razón a la naturaleza de nuestra actividad laboral de Empresa de servicios, se reconoce por ambas partes la necesidad de realizar Servicios Extraordinarios y Especiales.

16.2.- Se definen como Servicios Extraordinarios los que haya que realizar durante los puentes y Semana Santa en el área de Mantenimiento.

16.3.- Se definen como Servicios Especiales aquellas Servicios que suponen una actividad a realizar, además y fuera de la jornada oficial, por un grupo de trabajadores y para un proyecto determinado, autorizado por escrito como Especial por la Dirección de la Empresa y que se pondrá en conocimiento del Comité o Delegados del Centro respectivo. Se consideran a estos efectos y en los términos de horario antes citados, Las Ferias, Exposiciones, Elecciones y Presentaciones Públicas.

16.4.- La forma de retribución de estos Servicios será la siguiente:

16.4.1.- El 50% de las horas realizadas por el concepto indicado en Los puntos 16.1., 16.2. y 16.3., se abonarán como horas extraordinarias, conforme a lo que en cada momento fije la Ley.

16.4.2.- El 50% restante se compensará en tiempo libre, múltiplo cuando el 50% de las horas realizadas por 1,75 si han sido efectuadas en días laborables y por 1,95 si han sido efectuadas en sábados, domingos o festivos. Este tiempo libre podrá ser acumulativo.

16.4.3.- La acumulación de horas podrá realizarse en cualquier fecha del año, de acuerdo con el jefe inmediato, siempre que se comunique con 15 días de antelación y quedan garantizados los servicios mínimos del Centro y considerando las dificultades de conceder vacaciones en los últimos 15 días del año.

16.4.4.- Los trabajadores de mantenimiento que cubran los servicios de Semana Santa, tendrán preferencia para cambiar estos días por los mismos en la semana de La Fiesta de Navidad, o ser retribuidos conforme al Artículo 16.4., siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

16.5.- Los trabajadores de mantenimiento adquieren la obligación de dar servicio en el periodo de jornada intensiva hasta las cinco de la tarde a aquellos clientes que se acuerden en los distintos Centros de Trabajo, entre los Representantes Legales de los Trabajadores y su jefe respectivo.

16.6.- Durante la vigencia del presente Convenio no se harán horas extraordinarias habituales.

16.7.- La realización de Horas Extraordinarias necesitará en todo caso la autorización del jefe inmediato y se respetarán los topes establecidos por la Legislación vigente.

16.8.- La Hora Extraordinaria tendrá en su abono un incremento del 75% - del 95% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo, según se trate de hora extraordinaria realizada en días laborables o en sábados, domingos y festivos respectivamente.

16.9.- Se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

16.10.- Se realizarán horas extraordinarias estructurales definiéndose como tales aquellas exigidas por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a los de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de la Empresa, o, en su defecto, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas legalmente, no sobrepasándose en ningún caso los topes establecidos en la Legislación vigente.

16.11.- Los trabajadores tendrán la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuido monetariamente.

16.12.- La Dirección de la Empresa y el Comité o Delegado de Personal, notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral de las horas extraordinarias estructurales realizadas a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

16.13.- La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

16.14.- Con objeto de suprimir la realización de las horas extraordinarias y en aras de la mejor organización del trabajo, se podrán celebrar Contratos, tanto a tiempo completo como parcial, con horarios distintos de los habituales.

#### Art. 170 VACACIONES

17.1.- Los días de vacaciones para el personal serán de 30 días naturales, correspondientes a cuatro semanas y dos días.

17.2.- Se considera como periodo normal de vacaciones los meses de Julio y Agosto y las cuatro semanas de vacaciones no podrán partirse sin la conformidad del interesado.

17.3.- Los dos días restantes serán peculiares de cada Centro de Trabajo y fijados previamente en el calendario laboral.

17.4.- En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre por semanas enteras y a efectos de adempamento de las mismas se contabilizarán como vacaciones el primer día laborable y el último día natural, sea festivo o no, inmediatamente anterior al día de incorporación efectiva al puesto de trabajo, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

17.5.- La concreción de las vacaciones al margen del periodo oficial de las mismas estará en función de las necesidades del servicio, su fijándose a lo establecido en la Legislación en vigor.

17.6.- La solicitud de vacaciones se realizará siempre por escrito con dos meses de anticipación a la fecha de inicio del disfrute, con testado la Dirección en un plazo no superior a quince días.

#### Art. 181 PERMISOS RECONOCIDOS

El trabajador, previa aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

18.1.- Quince días naturales en caso de matrimonio.

- 18.2.- Durante tres días naturales (días seguidos a partir del hecho, e excepto en los casos en que según la Ordenanza, como en el alumbramiento, corresponde necesariamente que dos días deban de ser laborables), en los casos de elabramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos, pudiendo ampliarse hasta dos días naturales más y continuados cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.
- 18.3.- Por un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- 18.4.- Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al jefe respectivo el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta un límite de 16 horas laborables al año.
- 18.5.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 18.6.- Por el tiempo máximo de diez días al año para los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos — por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, con objeto de concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación.
- 18.7.- Las trabajadoras tendrán derecho, en caso de gestación, al menos — a un período de descanso laboral de catorce semanas, a distribuir a opción de la interesada.
- 18.8.- Las trabajadoras 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.
- 18.9.- 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.
- 18.10.- Por un día en caso de traslado de su domicilio habitual.
- 18.11.- En todo lo supuesto anteriormente se estará a lo dispuesto en la — legislación vigente.

#### Art. 198 PERMISOS NO RETRIBUIDOS

- 19.1.- Serán permisos no retribuidos aquellos que la Empresa discrecionalmente conceda, si lo estima conveniente, y siempre que no ocasionen trastornos al buen funcionamiento del servicio, debiendo descontarse el tiempo pedido según se acuerde en el momento de conceder el — permiso.
- 19.2.- Toda ausencia temporal al trabajo deberá tener autorización por escrito.

#### Art. 199 INCREMENTOS SALARIALES

- 20.1.- Las Retribuciones Brutas, Fijas, Típicas mensuales, esto es, en ningún tipo de plusas, ni antigüedad, ni ayuda familiar, tendrán un — incremento para 1.986 del 8,38 (SEIS COMA CINCO POR CIENTO) y para 1.986 será el 100 por 100 del IPC previsto por el Gobierno para — ese año.

- 20.2.- El personal de SECCOINSA se compromete a mantener y mejorar la productividad y calidad de sus trabajos con el fin de mantener la competitividad en el mercado y a no tomar acciones que perjudiquen la buena imagen de la Empresa.
- 20.3.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase a 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7% respecto de la cifra que resulte de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constata oficialmente dicha — circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.986, sirviendo por — consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de — 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.
- 20.4.- El porcentaje de revisión resultante, guardará, en todo caso, la — debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el — conjunto de los doce meses.
- 20.5.- Para el segundo año, funcionará la cláusula de revisión salarial — conforme al mismo procedimiento expresado en 20.3. y 20.4., teniendo como referencia el IPC previsto para 1.986.
- 20.6.- La revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1.986, durante el primer trimestre de 1.986 y la correspondiente a 1.986, durante igual período de 1.987.

#### Art. 200 AYUDA A DISMINUIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS

- 21.1.- Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en — el 60% de la diferencia existente en cada momento entre la cantidad que haga efectiva el Instituto y los gastos de escolaridad, internamiento o rehabilitación en centros especializados, hasta un máximo de 60.000.- (SESENTA MIL) pesetas por curso (nueve mensualidades).
- 21.2.- La ayuda se hará efectiva por mensualidades venidas con el Vº Bº — de la Dirección de Personal en el recibo o factura de pago efectuada al centro especializado.
- 21.3.- Este tipo de ayuda comienza con la fecha del reconocimiento de tal situación (sin retroactividad) y como máximo alcanzará hasta los — dieciocho años.

#### Art. 201 ANTIQUEDAD

- 22.1.- Consistirá en trienios a contar desde el mes en que se cumplan los mismos, hasta un límite de ocho trienios, en la cantidad de 2.140.- (DOS MIL CIENTO CUARENTA) pesetas brutas por paga.
- 22.2.- Para 1.986 la antigüedad tendrá un incremento del 100% (CIENTO POR CIENTO) del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

#### Art. 202 COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

- 23.1.- Se percibirá en caso de baja por enfermedad o accidente reconocido por la Seguridad Social, el 100% (CIENTO POR CIENTO) de la retribución bruta que correspondo a dicho período de baja.
- 23.2.- La justificación de la enfermedad se realizará mediante volante — firmado por el Médico de la Seguridad Social, y a partir del cuarto día mediante el Parte Oficial de Baja.

#### Art. 203 ASISTENCIA

- 24.1.- Cada trabajador percibirá 3.318.- (TRES MIL TRESCIENTOS TRECE) pesetas brutas mensuales (12 pagas) en concepto de asistencia al trabajo, siempre que el índice de ausencia mensual de la Empresa sea inferior al 4% (CUATRO POR CIENTO).

- 24.2.- Se descontarán de este plus los días de baja por no asistencia, según precio día-habitat.
- 24.3.- Esta cantidad se percibirá en la nómina del mes siguiente a aquel objeto de cómputo.
- 24.4.- No interviendrán como factores en la contabilización del índice global las ausencias al trabajo motivadas por los permisos legales — por estudios y por el uso que los Representantes de los Trabajadores hagan de las horas que para el ejercicio de sus funciones de representación les concede la Ley, de los accidentes laborales, ni las bajas reconocidas por la Seguridad Social en caso de maternidad y hospitalización y se considerará como ausencias, a efectos del cálculo de este índice, las originadas por cualquier otra causa o motivo.
- 24.5.- No interviendrán en la contabilización de la ausencia individual en cómputo mensual las producidos, previa y debidamente justificadas, por los permisos del Art. 18, ni las bajas por accidente laboral — ni el tiempo de hospitalización (con baja) ni el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica a especialista de la Seguridad Social.
- 24.6.- La Dirección informará mensualmente a los Representantes de los Trabajadores de cada Centro de las ausencias mensuales a los efectos aquí citados.
- 24.7.- Para 1986 la Asistencia tendrá un incremento del 100% (CIENTO POR CIENTO) del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

#### Art. 259 PAGAS EXTRAORDINARIAS

El sueldo real se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar una a finales de Junio y otra con ocasión de la Fiesta de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

#### Art. 260 GARANTIA DEL PUESTO DE TRABAJO

La Empresa, en principio, no encargará ningún trabajo al exterior, siempre que disponga del personal especializado que pueda acometer a la realización del mismo a no ser que este personal tenga otro trabajo que realizar o bien la Empresa considere que los plazos, calidad o garantía de ejecución exigidos por el trabajo que va a encomendar a un tercero no puedan ser cumplidos por su propio personal.

#### Art. 270 DERECHOS SINDICALES

- 27.1.- Ambas partes acuerdan mantener durante la vigencia del presente Convenio las estipulaciones en materia de Derechos Sindicales — contenidas en las Disposiciones Legales vigentes, salvo que en este período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga.
- 27.2.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitiendo que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma o causa de su afiliación o su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa cuando disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de Trabajo que poseen una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones a cuyo efecto dirigirá copias de las mismas previamente a la Dirección del Centro.

- 27.3.- Las Centrales Sindicales podrán, en aquellos Centros de Trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, nombrar un Delegado que ostentará la representación de la Central Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Centro de Trabajo de SE - COINSA, deberá acreditarlo ante la Dirección de Personal de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de los respectivos Centros de Trabajo, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien representa. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

- 27.3.1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa y — servir de instrumento de comunicación entre su Central o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
- 27.3.2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.
- 27.3.3.- Tendrá derecho a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y — por el presente Convenio a los miembros de Comités de Empresa.
- 27.3.4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al Sindicato.
- 27.3.5.- Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del Centro de Trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 27.3.6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 27.3.7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo — por los trabajadores.
- 27.3.8.- Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de Personal podrán publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comentándolas a la Empresa.

27.2.8.- La Empresa pondrá a disposición del Comité o Delegados del Personal de cada Centro de Trabajo y de los Sindicatos legalmente reconocidos y con representación en la Empresa, un tablón de anuncios que ofrezca posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores y que pueda utilizarse para fijar comunicaciones de interés laboral.

27.3.10.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

27.3.11.- Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

27.4.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a la Central Sindical que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Personal un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la Empresa si lo hubiere.

27.5.- Podrá solicitar la situación de excedencia igual trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, o nivel de secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

27.6.- A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantada nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### Art. 269 REUNIONES CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

28.1.- Periódicamente y con una frecuencia no inferior a dos veces por año, los Directores de División informarán a cinco Representantes Legales de los Trabajadores de su División respectiva, sobre la marcha de la misma.

28.2.- En estas reuniones, cuyo lugar será decidido por la Empresa, tratarán todos los problemas que, en cuanto a formación, organigrama, puestos de trabajo, promoción, relaciones con otras Divisiones, etc., afecten al personal correspondiente, de acuerdo con un índice de temas que se establecerá por escrito 15 días antes de la reunión.

28.3.- De estas reuniones se elaborará un Acta en la que se resume la problemática planteada.

28.4.- Asimismo, una comisión de cinco Representantes Legales de los Trabajadores se reunirá cada cuatro meses con el Director General de la Empresa, con el que pasarán revista a la situación global de la misma (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla, cambios en el organigrama, etc.), pudiendo servir como base para estas reuniones los Actas elaborados en los grupos anteriormente citados.

#### Art. 290 REVISIÓN MÉDICA ANUAL

29.1.- La Empresa continuará, durante la vigencia de este Convenio, cumpliendo lo estipulado para los Servicios Médicos de Empresa y realizará la concesión de la cartilla médica sanitaria para los Centros de más de 150 trabajadores.

29.2.- Se continuará realizando las Revisiones Médicas Anuales para todos los trabajadores de SECOFINSA, excepto los del Centro Operativo de Málaga, en los Centros Médicos que ésta designa. Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a cada trabajador y guardados en sus expedientes.

29.3.- El contenido del Reconocimiento Médico constará como mínimo de:

29.3.1.- Pruebas analíticas que tendrán por finalidad la obtención de una muestra amplia de datos biológicos en sangre y orina.

- Análisis de sangre: Hematología:

- Hemoglobina
- Hematocrito
- Recuento de hemáties
- Índices corpusculares:
  - Volumen corpuscular medio
  - Hemoglobina corpuscular media
  - Concentración hemoglobina corpuscular media
- Recuento de plaquetas
- Recuento de leucocitos
- Fórmula leucocitaria
- Velocidad de sedimentación

Bioquímica:

- Urea
- Glucemia basal
- Colesterol
- Ácido úrico

- Análisis de orina:

- Densidad y PH
- Albúmina y glucosa
- Sedimento urinario

29.3.2.- Examen radiológico de tórax: Se hará una radiografía postero-anterior de tórax informada en los casos en que lo indique el especialista médico o lo requiera el trabajador.

29.3.3.- Exploración general: Un médico efectuará una exploración física a cada trabajador y le comunicará los resultados de la exploración y de las pruebas analíticas y radiológicas realizadas.

#### Art. 309 SERVICIO MILITAR

30.1.- A los trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar les serán aplicados los aumentos que correspondan sobre los salarios que percibían, más los correspondientes aumentos que se hayan efectuado a nivel general de la Empresa.

30.2.- Durante el tiempo de permanencia en el Servicio Militar el trabajador tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Diciembre.

#### Art. 310 AYUDA PARA ESTUDIO DE IDIOMAS

31.1.- La Empresa abonará a cualquier trabajador que lo solicite, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de Idiomas en la Escuela Oficial de Idiomas.

31.2.- La Empresa podrá proponer libremente a aquellos trabajadores que la considere necesario el financiarles hasta el 60% (SESENTA POR CIENTO) de las clases de Inglés u otro idioma de necesario uso pro-

Asimismo que se cursen en Centros Oficiales o autorizados al efecto según criterio de la Dirección, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las 50.000.-PESETAS por curso.

31.5.- La Dirección de la Empresa, a petición de los distintos Jefes de Centros, organizará los Cursos de Inglés que juzgue necesarios para el personal de los mismos.

Art. 322 ACCIDENTES DE TRABAJO

En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo que disminuya sus facultades, sin alcanzar la incapacidad total, la Empresa estará obligada a buscarle en la misma un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades.

Art. 330 SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

33.1.- Toda trabajador de SECCINSA tendrá derecho a un seguro en caso de fallecimiento por muerte natural o invalidez absoluta por accidente de 3.500.000.-PESETAS (TRES MILLONES Y MEDIO) de pesetas y otros 3.500.000.-PESETAS (TRES MILLONES Y MEDIO) de pesetas en caso de muerte por accidente.

Las condiciones de la Póliza seguirán siendo las de 1.984, pero incluyendo la aplicación del Capital, esto es:

- En caso de muerte por enfermedad ..... El Capital asegurado
- En caso de muerte por accidente ..... El doble de dicho Capital
- En caso de muerte por accidente de circulación ..... El cuadruplo de dicho Capital
- En caso de invalidez absoluta y permanente por enfermedad o accidente ..... El Capital asegurado
- En caso de invalidez permanente por accidente ..... Según baremo póliza hasta el límite del Capital asegurado

33.2.- Aquellos trabajadores que lo deseen podrán contratar las ampliaciones de la póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del Capital asegurable indicado en la misma póliza, estando SECCINSA obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la Entidad Aseguradora, siendo por cuenta del trabajador dichas ampliaciones.

33.3.- El Capital Asegurado será, para 1.986, de 4.000.000.-PESETAS (CUATRO MILLONES) de pesetas en caso de fallecimiento por muerte natural o invalidez absoluta por accidente y otros 4.000.000.-PESETAS (CUATRO MILLONES) de pesetas en caso de muerte por accidente.

Art. 343 FONDO SOCIAL

34.1.- El Fondo Social será para 1.986 de 7.000.-PESETAS por trabajador en alta en la Empresa el día de la firma del presente Convenio, y para 1.986 será de 7.500.-PESETAS por trabajador en alta en la Empresa el día 1 de Enero de 1.986.

34.2.- Las finalidades principales de este Fondo son:

- a) Pago a Empleado
- b) Pagar de Empresa
- c) Actividades culturales
- d) Actividades deportivas
- e) Etc.

34.3.- Los Comités o Delegados de Personal, confeccionarán un Reglamento que regule la forma de asignación, del cual tendrán copia a la Dirección de Personal de la Empresa, quien si no hubiera objeciones en un plazo de 15 días, lo considerará aprobado.

Art. 352 MEDIOS

La Empresa se compromete a no tomar ninguna acción directa ni indirecta con cualquier trabajador, como consecuencia de las acciones tomadas en el curso

de las negociaciones. Asimismo ambas partes acuerdan retirar cualquier demanda legal interpuesta en el transcurso de estas negociaciones, por motivo de las mismas.

Art. 365 TABLA SALARIAL

36.1.- La Tabla Salarial de 1.986 será la siguiente: Los Salarios Mínimos Reales existentes en el día de la firma de este Convenio de las Categorías Generales, contempladas en la Estructura Salarial que se pactó en Comisión Paritaria el día 1.9.85, siendo, por tanto, la Tabla Salarial de Mínimos Reales por Categorías, a aplicar con efectos del día de la firma de este Convenio, la siguiente:

CATEGORÍAS GENERALES	SALARIOS MÍNIMOS REALES
Borona	689.770.-
Defensora	741.670.-
Telefonista-Recepcionista	800.000.-
Auxiliar Administrativo	741.670.-
Almacenero	800.000.-
Oficial 2º Administrativo	933.330.-
Monitor	1.235.130.-
Oficial 1º Administrativo	1.149.690.-
Secretaría de Dirección	1.428.137.-
Técnico de Mantenimiento Base Programador	1.258.813.-
Técnico de Taller	1.269.352.-
Técnico de Mantenimiento	1.290.000.-
Analista Programador	1.329.498.-
Técnico de Hardware	1.428.137.-
Técnico de Software	1.428.137.-
Analista	1.235.813.-
Técnico de Mantenimiento Senior	1.307.033.-
Técnico de Sistemas	1.696.947.-
Ingeniero de Producto	2.006.177.-
Técnico de Producto	1.950.391.-
Coordinador de Mantenimiento	1.035.813.-
Técnico de Sistemas Principal	1.951.920.-
Técnico General	2.080.649.-
Técnico General	1.193.194.-

36.2.- En caso de causar efecto la Cláusula de Revisión Salarial del Art. 20 punto 3, se aplicará de forma automática a esta Tabla Salarial que quedará incrementada en su cuantía.

36.3.- Para 1.986 la Tabla Salarial de Mínimos Reales por Categorías, será la vigente para 1.985 incrementada, en su caso, en el porcentaje de incremento que se derivara de la aplicación de la Cláusula de Revisión Salarial que contempla el Art. 20 punto 3 y de la aplicación del incremento del 100% del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

36.4.- En caso de causar efecto la Cláusula de Revisión Salarial que contempla el Art. 20 punto 5, se aplicará de forma automática a la Tabla Salarial que resulte de aplicación del Art. 36 punto 3 y quedará incrementada en su cuantía.

36.5.- Las nuevas Tablas que resulten de la aplicación, en su caso, de la Cláusula de Revisión Salarial de los Artículos 20 punto 3 y 50 punto 5 y del incremento pactado para 1.986 (100% del IPC previsto por el Gobierno para ese año) serán publicadas dentro de los 30 días siguientes a su modificación.

Art. 378 FIRMA DEL CONVENIO

Estado de acuerdo las partes aquí representadas, firman y rubrican este VI CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, entre la Empresa SOLIEDAD ESPAÑOLA DE COMUNICACIONES E INFORMÁTICA, S.A., en todos los Centros de Trabajo del territorio español, excepto el Centro Operativo de Melilla y sus TRABAJADORES.

**21827** RESOLUCION de 20 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.052 la bota de seguridad, modelo 433-H, clase I, grado A, fabricada y presentada por la Empresa «Francisco Mendi. Sociedad Anónima», de Logroño (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida bota, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974 sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente: