

General de Ordenación Urbana de Hernani en el área de Villas, Caleras y Atseguindegui.

El Instituto Nacional de la Salud, a la vista de la oferta del solar mencionado y de los informes técnicos y jurídicos solicitados, acordó proponer a la Tesorería General de la Seguridad la aceptación del mismo.

Asimismo, la Intervención General de la Seguridad Social, con fecha 12 de junio de 1987, fiscaliza favorablemente el expediente de aceptación de la cesión referida manifestando, no obstante, que dicha aceptación deberá ser autorizada mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros, según lo dispuesto en la disposición adicional vigésima segunda, apartado 6, de la Ley 6/1985, de 27 de diciembre, y disposición adicional trigésima novena de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, así como de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Patrimonio del Estado.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de septiembre de 1987,

DISPONGO:

Artículo 1.º Autorizar a la Tesorería General de la Seguridad Social para aceptar al excelentísimo Ayuntamiento de Hernani (Guipúzcoa) la cesión gratuita de una parcela de terreno de 1.000 metros cuadrados de superficie aproximada, de propiedad municipal, sita en el lugar denominado de Atseguindegui, con destino a la construcción de un Centro de Salud en dicha localidad.

Art. 2.º Esta cesión gratuita se entiende libre de cargas, gravámenes, arrendamientos y ocupantes, sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 111 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales (Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio), y con cargo a los gastos derivados de la formalización del documento público de cesión por cuenta del Instituto Nacional de la Salud, Entidad gestora de la Seguridad Social, a quien quedará adscrito el terreno, y que deberá hacerse cargo, asimismo, de los gastos de construcción y mantenimiento del Centro de Salud proyectado.

Art. 3.º Se faculta al Tesorero territorial de la Seguridad Social en Guipúzcoa para que, actuando por delegación del ilustrísimo señor Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, formalice el documento público procedente y resuelva cuantas incidencias puedan producirse con motivo de esta operación.

Dado en Madrid a 25 de septiembre de 1987.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
MANUEL CHAVES GONZALEZ

26419 REAL DECRETO 1429/1987, de 25 de septiembre, por el que se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social para aceptar la cesión gratuita de una parcela de terreno de 4.000 metros cuadrados de superficie, propiedad de la Diputación Provincial de Burgos, con destino a zona de esparcimiento y servicios del Centro de Minusválidos Psíquicos colindante.

La excelentísima Diputación Provincial de Burgos, en acuerdo adoptado con fecha 12 de julio de 1984, cedía gratuitamente al Estado 32.400 metros cuadrados de terreno par la construcción de un Centro de Atención Especializada a Minusválidos Psíquicos. Construido éste y puesto en funcionamiento precisaba ampliar en 4.000 metros cuadrados la superficie cedida, al objeto de contar con zona de esparcimiento de los acogidos, mediante la construcción de una pista polideportiva, piscina, jardín, etc.

En consecuencia, con la necesidad expuesta, el Instituto Nacional de Servicios Sociales solicitó de la citada Diputación Provincial la cesión gratuita de los terrenos necesarios para la referida zona de esparcimiento, por lo que con fecha 5 de junio de 1986 se adoptó el acuerdo de cesión gratuita, en favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, de un terreno de 4.000 metros cuadrados contiguo al Centro de Atención de Minusválidos Psíquicos en Fuentes Blancas (Burgos), para zona de expansión de dicho Centro.

El Instituto Nacional de Servicios Sociales, a la vista de la oferta señalada, propone a la Tesorería General de la Seguridad Social la aceptación de los terrenos mencionados.

Asimismo, la Intervención General de la Seguridad Social, con fecha 29 de julio de 1987, fiscaliza favorablemente el expediente.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 6 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley 46/1985, de

27 de diciembre, y disposición adicional trigésima novena de la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, así como con el artículo 24 de la Ley de Patrimonio del Estado, la aceptación de la cesión deberá ser autorizada mediante Real Decreto acordado en Consejo de Ministros.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 25 de septiembre de 1987,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social para aceptar a la excelentísima Diputación Provincial de Burgos la cesión gratuita de una parcela de terreno de 4.000 metros cuadrados de superficie aproximada, contigua al Centro de Atención de Minusválidos Psíquicos en Fuentes Blancas, al objeto de acondicionar una zona de esparcimiento y servicios para los acogidos a dicho Centro.

Art. 2.º Esta cesión gratuita se entiende libre de cargas, gravámenes, arrendamientos y ocupantes, sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 111 del Reglamento de Bienes de las Corporaciones Locales (Real Decreto 1372/1986, de 13 de junio), y con cargo a los gastos derivados de la formalización del documento público de cesión por cuenta del Instituto Nacional de Servicios Sociales, Entidad gestora de la Seguridad Social, a quien quedará adscrito el terreno, y que deberá hacerse cargo, asimismo, de los gastos de instalación y mantenimiento del citado Centro.

Art. 3.º Se faculta al Tesorero territorial de la Seguridad Social en Burgos para que, actuando por delegación del ilustrísimo señor Director general de la Tesorería General de la Seguridad Social, formalice el documento público procedente y resuelva cuantas incidencias puedan producirse con motivo de esta operación.

Dado en Madrid a 25 de septiembre de 1987.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,
MANUEL CHAVES GONZALEZ

26420 RESOLUCION de 8 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Eurocontrol, Sociedad Anónima» que fue suscrito con fecha 24 de junio de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 8 de octubre de 1987.—El Director general, Francisco Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «EUROCONTROL, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional y territorial.*—El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», en todos y cada uno de sus Centros de trabajo, cualquiera que sea la actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazadas dentro del territorio nacional.

Art. 2.º El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», con las excepciones siguientes:

a) El personal de alta dirección, a que se refiere el artículo 2.1, apartado a), de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

b) El Director general, el Director administrativo y el Jefe de Personal, por lo que se refiere exclusivamente al aspecto retributivo.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1987 hasta el día 31 de diciembre de 1988, revisándose los conceptos salariales que afectan a los artículos

18. Ayuda de estudios.
25. Permisos retribuidos.
37. Plus convenio y asistencia.
47. Traslados.
49. Desplazamientos.
54. Kilómetros.
56. Dietas.
61. Corretornos. Revisión salarial.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedir su revisión mediante denuncia notificada fehacientemente a la otra parte con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte que formule la denuncia para revisión, deberá de hacer propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos, bien por reclamación individual o colectiva.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio, sea cual fuese su naturaleza, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la Empresa, por imperativo legal por anterior convenio o laudo, por decisión judicial, contrato individual o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcance y en cómputo anual, por las que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenio colectivo, decisiones judiciales o administrativas o contratos individuales de trabajo, excepto aquellas condiciones que expresamente excluye de absorción al presente Convenio.

Art. 7.º *Respeto a las mejoras adquiridas.*—Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal estrictamente.

Art. 8.º *Comité Paritario de vigilancia e interpretación.*—El Comité Paritario estará formado por la parte social por los señores Millán y Rico, y por la Empresa estará formado por los señores Mohedano y Ferrer. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio al Comité anteriormente expuesto.

Además de las citadas funciones en los supuestos de conflicto colectivo que se suscitén dentro del contexto del presente Convenio a instancia de una de las partes firmantes del mismo podrá solicitarse la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje, ello sin perjuicio de la facultad de acudir a los Organismos públicos constituidos para la mediación, arbitraje y conciliación.

Las partes firmantes acordarán las normas de funcionamiento del citado Comité Paritario, integrado por dos representantes de cada una de las partes signatarias del mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º *Principios generales.*—La organización práctica del trabajo con sujeción a las normas legales es facultad exclusiva de la Empresa.

Sin merma de las facultades que le corresponden a la Dirección, el Comité de Empresa tendrá las competencias señaladas por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 10. *Incentivos.*—En tanto no se proceda a una racionalización del trabajo mediante las valoraciones pertinentes, las actuales cantidades que se perciben en concepto de incentivos se mantendrán a título personal respecto de aquellos que las tienen acreditadas, considerándose las mismas como complemento personal no absorbible.

CAPITULO III

Contratación del personal

Art. 11. *Trabajo de menores.*—La Empresa no podrá contratar trabajadores menores de dieciocho años para realizar las actividades a que se refiere el artículo 6.2 del Estatuto de los Trabajadores, y las conexas a las mismas.

Art. 12. *Forma del contrato.*—El contrato de trabajo se formalizará siempre por escrito. El Comité de Empresa tendrá conocimiento de los modelos de contrato de trabajo utilizados normalmente por la Empresa, así como de los documentos de cese de la relación laboral.

Asimismo será informado trimestralmente de las altas y bajas producidas en la Empresa, y se facilitará copia de los TCI y TC2, además de las distintas delegaciones al portavoz del Comité de Empresa, señor Fernández Sánchez, Luis.

Art. 13. *Periodo de prueba de ingreso.*—Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de las pruebas.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos u obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa. La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

CAPITULO IV

Vacantes, formación, promoción

Art. 14. *Libre designación.*—Se cubrirán libremente por la Dirección de la Empresa aquellas plazas que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas, o sean puestos de confianza o directivos así como los que hayan de ser ocupados por personal titulado.

Para aquellos puestos en que sea necesario, se exigirá la posesión del título o licencia de operador de instalaciones radiactivas que otorga el Comité de Seguridad Nuclear o la Junta de Energía Nuclear.

Aquellos trabajadores que actualmente no lo posean deberán obtenerlo en el plazo de un año a partir de la firma del presente Convenio, para lo cual la Empresa pondrá todos los medios necesarios. Si a pesar de ello algún trabajador no lo obtuviera en el mencionado plazo será reclasificado, asignándole la categoría que le corresponda previo informe del Comité de Empresa.

Art. 15. *Promoción o ascensos.*—Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de la Empresa para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

Para regular los ascensos y promociones se constituirá una Comisión que estará compuesta por un representante de los trabajadores titulados y otro por los no titulados, el Jefe de Formación de Personal y un representante de la Dirección de la Empresa.

Los ascensos se efectuarán en el momento en que el trabajador cumpla los requisitos exigidos en las definiciones de categorías profesionales. Para aquellos casos que requieran la aprobación de la Comisión de ascensos y promociones también se cumplirá lo indicado anteriormente salvo que esto no lo considere factible, indicando en dicho caso la nueva fecha de ascenso si ello es posible.

La Comisión de ascensos y promociones se reunirá, al menos, una vez en el año natural, durante el mes de septiembre.

Art. 16. *Provisión de vacantes.*—En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres la Empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todos los trabajadores afectados por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de la categoría inmediata superior.

b) La Empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos por el puesto que se pretende cubrir.

c) En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la Empresa a los ajenos de ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento, delegación u obra donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior, o dándose, existieran dos candidatos en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante al más antiguo.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la Dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmando la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante del elegido, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

f) Del Tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, Delegado de personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

g) Para las plazas vacantes que se produzcan respecto a los trabajadores ajenos a la Empresa, siempre que sea posible se respetará la preferencia de aquellos que, habiendo tenido contrato en vigor de duración determinada con la Empresa, se les haya rescindido por causas consignadas válidamente en el mismo, considerándose siempre en igualdad de condiciones.

En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, la Empresa seguirá observando las normas internas que sobre el particular existieran en la misma con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 17. *Anuncio de convocatorias.*—En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Art. 18. *Formación:*

1.º El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen de trabajo instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.º A los trabajadores de hasta diecinueve años de edad, matriculados oficialmente en cursos organizados por Centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención de un título profesional, graduado escolar o bachillerato tendrá derecho a ciento ochenta horas anuales, con cargo a la Empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno, y negociadas con la Dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la Empresa y previa justificación de sus necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo.

Estas condiciones especiales establecidas para los trabajadores de hasta diecinueve años de edad no serán, en ningún caso, acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior del presente artículo.

3.º En todos los casos contemplados en los dos precedentes apartados la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificados del Centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

4.º La Empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

5.º Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

6.º La Empresa dispondrá de un Comité de Formación, del que formarán parte dos representantes de los trabajadores designa-

dos por el Comité de Empresa, uno por los titulados y otro por el resto de los trabajadores.

El Comité de Formación informará y asesorará los programas de formación de la Empresa.

7.º La Empresa procurará que todos los trabajadores dispongan del tiempo necesario para su formación en las técnicas que realicen y para el conocimiento de los avances tecnológicos que se produzcan.

8.º Cuando algún trabajador realice estudios, cuyo contenido sea del interés directo para la Empresa, a juicio del Jefe de Formación de Personal, tendrá derecho a una ayuda, que consiste en el abono de la matrícula hasta un máximo de 20.033 pesetas, y el pago del 50 por 100 de las mensualidades, pudiendo ampliarse a juicio de Dirección hasta el 100 por 100 para aquellos cursos de especial interés.

9.º Cuando algún trabajador haya recibido curso de formación a cargo de la Empresa, tanto si es dentro como fuera, estará obligado a permanecer en la misma por un plazo de dos años, si fuera baja voluntaria, antes de finalizar este período deberá compensar a la Empresa por los gastos tenidos durante dicho curso.

Art. 19. *Seguridad e higiene.*—En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 15/1980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear y Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 9 de marzo de 1971.

Independientemente cuando se estropee cualquier ropa de trabajo se reemplazará previa entrega de la anterior.

CAPITULO V

Categorías profesionales

Art. 20. *Categorías profesionales.*—Los grupos profesionales y sus distintas categorías se establecen por niveles cuya retribución viene recogida en las tablas salariales.

La relación de categorías profesionales es meramente enunciativa sin que suponga obligación de tener cubiertas todas las enumeradas si las necesidades de la Empresa no lo requiere.

Los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa se clasificarán en función de la labor desarrollada, titulación exigida y tiempo de permanencia en algunas de las siguientes categorías:

A) Grupo de Titulados superiores:

1. Titulado nivel 1 A.
2. Titulado nivel 1 B.
3. Titulado nivel 1 C.
4. Titulado nivel 1 D.

B) Grupo de Titulados medios:

5. Titulado nivel 2 A.
6. Titulado nivel 2 B.
7. Titulado nivel 2 C.

C) Grupo de operarios:

8. Encargados.
9. Jefes de equipo.
10. Oficial de primera.
11. Oficial de segunda.
12. Oficial de tercera.
13. Ayudante.
14. Auxiliar Técnico.

D) Grupo de Administrativos:

15. Jefe Administrativo de primera.
16. Jefe Administrativo de segunda.
17. Oficial Administrativo de primera.
18. Oficial Administrativo de segunda.
19. Oficial Administrativo de tercera.
20. Auxiliar Administrativo.

E) Grupo de subalternos:

21. Ordenanzas.
22. Botones.

Cuando se refiere a Titulados de grado superior o de grado medio también se incluye a los asimilados a los mismos.

La definición de dichas categorías es la que viene recogida en el presente Convenio como anexo 1.

La clasificación de categorías se amplía en base a la creación de categorías de Inspectores, según la propuesta presentada por Dirección y estudiada por el Comité de ascensos.

Art. 21. *Trabajos de categoría superior:*

1.º El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera recono-

cida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.º Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3.º 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.

Art. 22. *Trabajos de categoría inferior.*—Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la Empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 23. *Jornada laboral.*—Disfrutarán la jornada intensiva de treinta y cinco horas semanales desde el 15 de junio al 15 de septiembre, aquellos trabajadores cuyo lugar de trabajo sea de oficinas.

La Dirección especificará los puestos de trabajo a los que corresponde la jornada intensiva, dando conocimiento de ello al Comité de Empresa.

La jornada máxima en cómputo anual para el año 1987 será de 1.826 horas.

Al personal que con anterioridad al 30 de mayo de 1987 figurase en la plantilla de la Empresa y que, individualmente, tenga acreditada una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y mientras dure la relación laboral.

Los días 7, 24 y 31 de diciembre serán festivos para todos los trabajadores de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», computándose en el total de las horas anuales fijadas para el año 1987.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

Art. 24. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores al servicio de la Empresa disfrutarán de un período anual de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborables, respetándose, en todo caso, el cómputo de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo.

Las vacaciones comenzarán forzosamente en día laborable.

Los trabajadores tendrán derecho a elegir el tiempo de disfrute de la mitad de las vacaciones.

Art. 25. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y una gratificación de 18.627 pesetas.

b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo y gratificación de 9.314 pesetas.

Tres días naturales en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesita hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cinco días.

c) Un día por traslado de domicilio habitual fuera de la localidad.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal. 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 laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho la Empresa.

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

f) Para los supuestos específicos de formación en el artículo 18 del presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

Art. 26. *Permisos no retribuidos.*—Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa tendrán derecho a disfrutar permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

Alternativamente dicho permiso podrá ser fraccionado en dos períodos máximos de quince días naturales cada uno en cada semestre del año.

Excepto en los casos de formación, conforme al artículo 18, la Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos tres trabajadores o

uno solo del mismo departamento, delegación u obra, si ello causara trastorno grave.

Art. 27. *Servicio militar.*—Durante el tiempo que el trabajador permanezca en el servicio militar, obligatorio o voluntario, se le reservará la plaza que venía ocupando. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin incorporarse a la Empresa se entenderá que renuncia por voluntad propia a la misma, quedando totalmente extinguida la relación laboral.

Cuando las obligaciones militares permitan al trabajador acudir a trabajar, y siempre que ello no trastorne el trabajo, apreciación que hará libremente la Empresa, el trabajador podrá trabajar por horas, abonadas a prorrata de su sueldo.

Si la Empresa tuviera Delegación en la población a que sea destinado el trabajador, procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes militares y laborales.

En todo caso, percibirá las pagas extraordinarias consideradas en el presente Convenio.

Art. 28. *Excedencias.*—El trabajador con un año de antigüedad, al menos, en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco años.

Art. 29. *Faltas y sanciones.*—En materia disciplinaria se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores.

No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de la detención del trabajador, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que se trate de delitos culposos y la detención haya sido puesta en conocimiento de la Dirección de la Empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.

En todo caso, no se abonarán los salarios correspondientes a los días de ausencia ni se asimilará la situación de prisión a la detención.

La Empresa pondrá inmediatamente en conocimiento del Comité de Empresa las faltas graves y muy graves cometidas por los trabajadores y las sanciones impuestas a los mismos.

Art. 30. *Faltas y sanciones específicas.*—Dadas las características de la Empresa se configuran, de modo específico, las siguientes faltas:

Leves:

El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por la Empresa.

Graves:

La adopción de insuficientes medidas de seguridad según la normativa de la Junta de Energía Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radiactivos.

La manipulación o uso indebido o simple deterioro, por falta de cuidado necesario, de los instrumentos o equipos que la Empresa pone a disposición del trabajador tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo.

El retraso reiterado o sin justificación en la devolución de los dosímetros personales una vez recibido el que le sustituye, así como toda acción u omisión que perturbe el oportuno control.

La recepción por el dosímetro personal de dosis superiores a la máxima permitida sin que ello esté justificado o no mediando el preaviso necesario.

La negligencia en el trabajo que cause perjuicio real a la Empresa.

El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a la Empresa la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de la Empresa con tiempo suficiente.

El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la Empresa.

Muy graves:

La no adopción de medidas de seguridad, según la normativa de la Junta de Energía Nuclear, en relación con los trabajos a efectuar con equipos radiactivos.

El causar desperfectos en equipos, aparatos, instrumentos o instalaciones de la Empresa intencionadamente.

La exposición a radiaciones voluntarias o negligentemente del dosímetro personal.

El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por la Empresa.

En lo que se refiere a sanciones a que hubiere lugar, se estará a lo indicado en el artículo 29 del presente Convenio.

El Comité Paritario valorará en faltas graves o muy graves la magnitud de la falta y la correspondiente sanción.

CAPITULO VII

Retribuciones

Art. 31. *Definiciones.*—Los salarios y retribuciones establecidos en el presente Convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados individualmente por concesión de la Empresa o contrato de trabajo.

Los salarios pactados en el presente Convenio, en cómputo anual y agrupados por niveles de las distintas categorías profesionales, son los que figuran en el anexo II del Convenio.

La Empresa intentará abonar las cantidades que resulten de la publicación del presente Convenio en el plazo máximo de sesenta días a partir de la aprobación del mismo.

Art. 32. *Distribución.*—Los importes anuales recogidos en las tablas salariales se distribuirán en doce mensualidades naturales más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad.

Las pagas extraordinarias en julio y Navidad se abonarán entre los días 15 al 20 del mes correspondiente, en proporción al tiempo trabajado desde un año anterior al momento de hacerse efectiva dicha paga, es decir, por dozavas partes. La fracción de mes se computará como mes completo.

Art. 33. *Pago mensual.*—El pago de los salarios se efectuará mensualmente el último día hábil de cada mes mediante talón o transferencia bancaria.

Cualquier anomalía en nómina será regularizada en la Nota de Gastos correspondiente a la semana siguiente de detectarse la anomalía, incluyéndose en la nómina del mes siguiente como anticipo o descuento.

La Empresa facilitará el tiempo necesario para efectuar el cobro de nóminas y a su cargo. El personal deberá justificar el tiempo invertido a tal efecto.

Art. 34. *Antigüedad.*—Todos los trabajadores sin excepción de categoría disfrutará, además del salario recogido en el anexo II, una bonificación por años de servicio consistente:

Trienios del 10 por 100 cada uno sobre salario base pactado, hasta un máximo de seis trienios.

Para los trabajadores de nuevo ingreso a partir del año 1984, percibirán una bonificación por años de servicio consistente en trienios del 5 por 100 cada uno sobre el salario base pactado, hasta un máximo de doce trienios.

Para aquellos trabajadores contratados con posterioridad al 30 de mayo de 1987, y para todos igual, cada trienio que devenguen será por un importe unitario y bruto mensual de 1.850 pesetas, hasta llegar al 50 por 100 del salario base.

Los trabajadores a los que la Empresa les viniera satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior al establecido, lo mantendrán a título personal como condición más beneficiosa, pero los futuros trienios que consolide lo serán con el porcentaje aquí establecido. En ningún caso la antigüedad será absorbible.

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

Art. 35. *Plus de nocturnidad.*—Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo aquellos trabajos que sean nocturnos por su propia naturaleza o hayan sido contratados con esta condición sin que por tanto haya lugar al abono de plus alguno por este concepto.

La fórmula de cálculo de plus de nocturnidad será:

$$\frac{Sb + \text{antigüedad}}{\text{número horas/año}} \times 14 \times 0,55$$

Los trabajadores aceptarán el compromiso formal de retirar las demandas pendientes y no pondrán ninguna otra sobre el plus de nocturnidad.

Art. 36. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral de la Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta manera a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.

b) 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: Realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivados de la naturaleza de la actividad de que se trata: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, y, en su caso, la distribución por Delegaciones, Departamentos u Obras. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Para el cálculo de las horas extraordinarias se estará al cociente que resulte de dividir el total anual de salario base, antigüedad y las pagas extraordinarias por las horas efectivas de trabajo en cómputo anual que para 1987 será de 1.792 ó 1.826 horas, según ingreso.

Sin perjuicio de que sean respetadas las condiciones particulares más beneficiosas.

El cociente anterior se incrementará en un 100 por 100.

Art. 37. *Plus de Convenio.*—Se establece un plus en la cuantía de 140.826 pesetas/anuales a devengar en 14 pagas cualquiera que sea el número de días del mes para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Su importe no se computará para el cálculo de las horas extraordinarias, antigüedad y servicio militar.

Desde la firma del presente Convenio, las faltas injustificadas al trabajo llevarán aparejada la pérdida del mismo a razón de un 20 por 100 del mismo por cada día de ausencia al trabajo.

En ningún caso la no percepción del plus será superior al importe del mismo en su cuantía mensual.

En el supuesto de ausencias injustificadas inferiores al día, los descuentos se efectuarán en proporción al tiempo de ausencia.

Se establece un plus de asistencia para aquel personal de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», que habiendo permanecido en la Empresa durante todo el año, no haya interrumpido su jornada laboral total o parcialmente por cualquier causa que sea, excepto vacaciones anuales retribuidas, que se establece en 30.000 pesetas.

Art. 38. *Dimisión del trabajador.*—En caso de dimisión del trabajador habrá de preavisarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con un mínimo de quince días laborables. Caso de no efectuarlo perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de julio y de Navidad en concepto de indemnizaciones de daños y perjuicios, sin perjuicio de las indemnizaciones presentes en el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 18 del presente Convenio.

CAPITULO VIII

Prestaciones sociales

Art. 39. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 40. *Préstamos.*—Todos los trabajadores con más de dos años de antigüedad en la Empresa tendrán derecho a solicitar de la misma, para casos de necesidad justificada, un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades del salario neto. La amortización de los mismos será mensual, no excediendo del 10 por 100 del salario neto. Se fija una cantidad de cuatro millones de pesetas como bolsa de préstamos y las solicitudes se enviarán a Dirección con copia al Comité de Empresa, quien informará a la misma. El fondo se administrará amortizando las cantidades mensuales que se irán dedicando a la concesión de nuevos préstamos por el orden de llegada, necesidades justificadas y tratando que no se repitan.

Art. 41. *Seguros.*—Para los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años en la Empresa ésta concertará un seguro de vida e invalidez para todo tipo de accidentes en condiciones iguales, como mínimo, a las establecidas actualmente. Cuando se viaje en transporte público por cuenta de EUROCONTROL y tramitados los pasajes por EUROCONTROL-Madrid, se hará una póliza de 30 millones de pesetas por accidente en caso de muerte.

Art. 42. *Asistencia médica.*—La Empresa concertará con una Sociedad Médica una póliza para asistencia médica que será opcional para todos los trabajadores de la Empresa y que será descontado de los emolumentos del trabajador.

Los reconocimientos médicos se llevarán a cabo por cuenta de la Empresa periódicamente según indica la legislación vigente. Dichos reconocimientos se realizarán una vez al año.

La Empresa dará a conocer mensualmente a todos los trabajadores afectados la lectura de las placas dosimétricas.

Art. 43. *Complemento en caso de incapacidad laboral transitoria.*—Durante la primera baja por enfermedad que se produzca en el año natural, a partir de la firma del presente Convenio, la Empresa complementará la prestación que reciba el trabajador de la Seguridad Social hasta alcanzar el 80 por 100 del salario durante los primeros veinte días y el 100 por 100 a partir del 21.

Este complemento se percibirá hasta un máximo de nueve meses por año natural.

En las sucesivas enfermedades dentro del mismo año natural, el citado complemento se devengarán a partir del cuarto día.

En los casos de baja por hospitalización o accidente no laboral, se complementará siempre hasta el 100 por 100 desde el primer día de la baja.

CAPITULO IX

Traslados y desplazamientos

Art. 44. *Traslados*.—Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidad de servicio.
- Por permuta.

Art. 45. *Traslado por petición propia*.—Cuando el traslado se realice por solicitud del interesado se solicitará por escrito y si fueran varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. Sólo se concederá al personal fijo y para vacantes de su misma categoría.

El trabajador carecerá de derecho a indemnización y serán por su cuenta los gastos de traslado.

Art. 46. *Traslado por acuerdo con la Empresa*.—El traslado por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se regirá por las condiciones que ambas partes hayan pactado libremente.

Art. 47. *Traslado por necesidad de servicio*.—Cuando el traslado se realice por necesidades de servicio se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, conservando el trabajador todos sus derechos económicos y de categoría.

Las razones técnicas organizativas o productivas que según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores justifiquen dicho traslado serán expuestas al Comité de Empresa que informará sobre el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior el traslado se realizará en las siguientes condiciones:

Un mes de preaviso.

El trabajador percibirá en compensación y por adelantado si así lo reclamase:

Los gastos de locomoción suyos y de los familiares que vivan con él.

Transporte de mobiliario, ropa y enseres.

Sesenta días de dieta.

40.000 pesetas de indemnización.

10.000 pesetas por cada hijo.

Cuatro días de permiso.

La persona que fuere trasladada podrá solicitar de la Empresa un préstamo sin interés de hasta seis meses de su salario neto, a devolver a razón del 10 por 100 mensual. Dicha solicitud no tendrá que ir por el sistema establecido de anticipos.

En caso de que el trabajador a trasladar dispusiese de vivienda propia, la Empresa gestionaría la venta de la misma en las mejores condiciones, siendo los gastos de la gestión por cuenta de la Empresa.

Art. 48. *Permutas*.—Los trabajadores con destino en localidades diferentes pertenecientes al mismo grupo y categoría podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo previa autorización de la Empresa que tendrá en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y aquellas otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 49. *Desplazamientos*.—Los desplazamientos del personal se regirán por lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las normas que a continuación se establecen:

1. Desplazamientos del trabajador:

a) En un día no laborable por mes completo con derecho a dieta y viaje en coche propio con cargo a la Empresa; para desplazamientos inferiores a 400 kilómetros (ida y vuelta), el precio para los 150 primeros kilómetros del total será a 40 pesetas/kilómetro, a partir de los 250 kilómetros será de 27 pesetas.

b) Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá optar entre a) y b).

2. Desplazamientos de familiares: Si según la comunicación de la Empresa el desplazamiento fuera superior a seis meses, el trabajador tendrá derecho al abono de los gastos de viaje de ida y vuelta una sola vez de los familiares que vivan con él, comprendiendo tanto gasto de desplazamiento ordinario como auxiliar. En caso de utilización de vehículo propio se abonará el kilometraje una vez por familia y al precio que se establece para el trabajador.

Art. 50. *Medio de locomoción*.—Los medios de locomoción habituales de la Empresa, cuyos gastos son de cargo de ésta, serán los siguientes:

Transporte aéreo: Clase turista.

Transporte por ferrocarril: Primera clase.

Con carácter excepcional se podrá autorizar por la Empresa el transporte en automóvil propio o de alquiler sin conductor o cualquier otro medio de transporte. Los transportes a los aeropuertos, estaciones, etc., se realizarán en medios públicos o en taxi si se autoriza.

El trabajador procurará ajustar su horario de viaje a la jornada de trabajo en el punto de destino para conseguir el máximo de eficacia en su desplazamiento.

El tiempo invertido en viaje se considerará como jornada de trabajo, si bien, se abonará como hora ordinaria y se procurará que el inicio sea durante la jornada laboral.

Art. 51. *Alojamiento*.—La Empresa, a petición del interesado, gestionará únicamente la reserva del hotel.

Art. 52. *Régimen de trabajo*.—La Empresa organizará el transporte en obra en función de las características y situación de la misma, pudiendo acordar regímenes especiales en caso de que el trabajo a realizar no pueda ajustarse al sistema habitual de transporte existente.

El trabajador desplazado a un destino efectuará su presentación al Jefe o responsable del mismo, quien le indicará las condiciones de realización del trabajo.

El trabajador se acomodará al régimen de obra, en cuanto a calendario, horario, transporte, seguridad, etc... hasta la finalización de la misma.

Sólo se considerarán como horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada ordinaria de trabajo establecida en la Empresa.

Con carácter previo al desplazamiento la Empresa informará por escrito al trabajador sobre el lugar de desplazamiento, fecha de inicio, duración previsible, régimen de trabajo, dependencia en obra o destino, régimen y condiciones de transportes. Para ello el Comité de Empresa elaborará un formato en el que se recojan todos los datos necesarios y que se entregará al interesado por parte del Departamento de Administración o su correspondiente en cada Delegación, previamente a cada desplazamiento, independientemente de que sea el mismo destino que tuvo por última vez u otro, y siempre que no se trate de un desplazamiento interrumpido. (Ver carta desplazamiento adjunta).

Art. 53. *Asistencia médica en desplazamientos*.—El personal desplazado será provisto previamente de los oportunos volantes de asistencia de la Seguridad Social.

En caso de baja por ILT derivada de enfermedad o accidente se estará a lo establecido en el artículo 43, pudiendo la Empresa por las características de la enfermedad o accidente dar por finalizado el desplazamiento, siendo de su cuenta los gastos que ello origine. En todo caso y siempre que no se dé por terminado el desplazamiento se abonará el 80 por 100 de la dieta correspondiente a ese momento.

Art. 54. *Kilometraje*.—En los excepcionales supuestos en que se autorice el transporte en automóviles propios se abonará la cantidad de 27 pesetas por kilómetro.

Art. 55. *Régimen de gastos*.—El régimen normal de la Empresa es el de dietas, si bien, cuando especiales circunstancias así lo aconsejen la Dirección podrá autorizar el régimen de gastos pagados previa justificación de los mismos, referido exclusivamente al trabajador por los conceptos de transporte, alojamiento, comidas y lavado de ropa, todo ello se entiende sin perjuicio de lo indicado en el artículo 56 del presente Convenio.

Art. 56. *Régimen de dietas*.—El personal desplazado percibirá una dieta diaria de la siguiente cuantía:

Titulados nivel 1A y 1B: Hotel de 4 estrellas o equivalente y una dieta de 3.122 pesetas/día.

Resto titulados: Dieta de 4.434 pesetas/día.

Inspectores ECA-A.I.I.: Hotel de 3 estrellas, dieta de 2.290 pesetas/día.

No titulados: Dieta de 3.796 pesetas/día.

Estas cantidades serán de aplicación desde el 1 de enero de 1987.

El ciclo con respecto a las dietas queda fijado en un tope de doce meses y de acuerdo a los siguientes periodos:

Hasta dos meses de desplazamiento, inclusive, siempre que éste se produzca sin interrupción, el 100 por 100 del importe de las dietas correspondientes.

Del tercero al quinto mes el 75 por 100 del importe de la dieta, ambos inclusive.

A partir del sexto y hasta el dozavo, el 50 por 100, ambos inclusive.

Si por necesidades de la Empresa o de común acuerdo entre ambas partes, el desplazamiento fuera superior a doce meses de duración, una vez transcurridos éstos se iniciará nuevamente el sistema de retribución de dietas.

En los casos de interrupción del desplazamiento por vacaciones o casos de fuerza mayor no se percibirá dietas, si bien, la Empresa abonará la reserva de hotel o apartamento, siendo la cantidad máxima en caso de reserva de un importe de 34.042 pesetas, adjuntando la presentación del recibo correspondiente de acuerdo con los términos descritos en el artículo 53.

En aquellos desplazamientos en que sólo se requiera hacer una comida fuera de la localidad de residencia habitual la cuantía de la dieta será el 25 por 100 de la completa y el 50 por 100 si hubiera necesidad de hacer dos comidas sin pernoctar; antes de iniciar un desplazamiento el trabajador puede pedir un anticipo a cuenta de las dietas.

CAPITULO X

Aspectos sindicales

Art. 57. *Comité Intercentros.*—El Comité de Empresa de «Eurocontrol, Sociedad Anónima», será intercentros y estará constituido por el número de personas que señale el Estatuto de los Trabajadores en función de la totalidad de la plantilla.

En cuanto al procedimiento electoral se estará a lo que se establece en la legislación vigente.

Art. 58. *Funciones y competencias.*—Las funciones y competencias del Comité Intercentros serán determinadas por el Estatuto de los Trabajadores para los representantes legales de los trabajadores.

Art. 59. *Derecho de reunión.*—La Empresa facilitará a los trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar las actividades normales de la Empresa.

Art. 60. *Derecho supletorio.*—En aquellas otras materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos del 31 de octubre de 1972 en cuanto resulte vigente por no haber sido derogado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Art. 61. *Corretornos.*—Se establece un plus de corretornos con los siguientes condicionamientos:

1. Para tener derecho a esta prima el personal deberá necesariamente emplear los requisitos estipulados siguientes:

- Personal Jefe de Equipo y categorías superiores o estar en posesión de los cuatro niveles II.
- Obras o Delegaciones con más de ocho personas.
- Trabajar más del 60 por 100 del mes dicho trabajador.

2. Las cantidades a percibir son:

- Primera semana, 401 pesetas por persona y día laborable.
- Segunda semana, 373 pesetas por persona y día laborable.
- Tercera, cuarta y quinta semanas, 344 pesetas por persona y día laborable.
- Desde la sexta semana y hasta la 25, ambas inclusive, 315 pesetas por persona y día laborable.
- El resto de los días y hasta cumplir el año, a 229 pesetas por persona y día laborable.

3. A cada cambio de horario, si lo hubiera se iniciaría el ciclo. De no ser así se consideraría el nuevo ciclo cada doce meses.

ANEXO I

Definición de categorías profesionales

Titulados 1A: Son aquellos titulados de grado superior que ocupen puestos de Jefe de Departamento.

Titulados 1B: Son aquellos titulados de grado superior, con cinco años de antigüedad en la Empresa, y los titulados de grado medio, con quince años de antigüedad en la Empresa, con capacidad demostrada para desempeñar puestos de responsabilidad a juicio de la Comisión de Ascensos y Promociones.

Titulados 1C: Son aquellos titulados de grado superior con dos años y medio de antigüedad en la Empresa, y los titulados de grado medio con once años de antigüedad en la Empresa.

Titulados 1D: Comprende el resto de titulados superiores así como a los titulados de grado medio con ocho años de antigüedad en la Empresa. Para pasar de titulado 2A a 1D, además de la antigüedad no podrá existir una oposición de su Jefe que deberá ser razonada; el interesado podrá hacer un pliego de alegaciones y, en caso de disconformidad, decidirá el Director general.

Titulados 2A: Son aquellos titulados de grado medio con seis años de antigüedad en la Empresa.

Titulados 2B: Son aquellos titulados de grado medio con dos años de antigüedad en la Empresa.

Titulados 2C: Comprende el resto de los titulados de grado medio.

Encargados: Es el personal con mando en grupos de especialistas, con responsabilidad de organización, calidad de trabajo, producción y resultados de zonas, obras y/o mando en oficinas, que tengan una antigüedad en la Empresa de seis años.

Jefe de equipo: Es el personal como mando en grupos de especialistas con responsabilidad en organización, calidad de trabajo, producción, siendo además cualificado en inspección de bienes de equipo, soldadura, piping y/o ensayos no destructivos, con una antigüedad en la Empresa de cuatro años.

Oficial de primera: Personal especialista con nivel II en U.T. y/o R.T., con tres años de antigüedad en estos niveles o cinco años de antigüedad en la Empresa.

También comprende a aquellos especialistas que sean niveles II en U.T. y R.T., M.T. y P.T., y con estudios mínimos de Maestría Industrial o Bachiller Superior.

Oficial de segunda: Personal especialista con nivel I en U.T. y/o R.T., con tres años de antigüedad en los mismos.

También comprenden el personal especialista con nivel II en P.T. y/o M.T. con tres años de antigüedad en los mismos, así como al personal especialista con nivel II en R.T. y/o U.T. que no figura en la categoría de Oficial de primera.

Oficial de tercera: Personal especialista con nivel I en U.T. y/o R.T., y aquéllos con nivel II en M.T. y/o P.T.

Ayudantes: Personal en posesión de la licencia de Operador de instalaciones radiactivas, con conocimientos elementales de E.N.D.

Auxiliares técnicos: Ayudantes que no estén contemplados en el apartado anterior.

Jefes de primera administrativos: Es el personal muy capacitado con responsabilidad en servicios, con amplios conocimientos en contabilidad y administración de Empresas, demostrable mediante diploma de curso de al menos trescientas sesenta horas/año, y con el menos una antigüedad de seis años.

Jefes de segunda administrativos: Es el personal capacitado con responsabilidad directa en servicios con amplios conocimientos de contabilidad y administración de Empresas, demostrable mediante diploma de curso de al menos doscientas cincuenta horas/año, y con al menos una antigüedad de cuatro años.

Oficial primera administrativo: Es el personal a las ordenes de un Jefe, que realiza trabajos que requieren iniciativa con al menos una antigüedad de tres años, y que haya realizado estudios con aprovechamiento de al menos ciento ochenta horas en contabilidad y/o administración de Empresas o similares, con titulación expedida por centro oficial o reconocido.

Oficial de segunda administrativo: Es el personal con conocimientos generales de las técnicas administrativas con una antigüedad de al menos seis años, y que se encuentre en posesión de titulación de Bachiller Superior, Formación Profesional de 2.º grado o equivalente.

Oficial de tercera administrativo: Es el personal que en posesión del título de Bachiller Elemental, Formación Profesional de 1.º grado o equivalente, tenga una antigüedad de cuatro años.

Auxiliar administrativo: Es el personal dedicado a operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, y mayor de dieciocho años.

Ordenanza y Botones:

entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus Jefes.

Botones: Subalterno menor de dieciocho años que realiza recados y otras funciones de carácter elemental.

Todos los requisitos especificados para cada categoría se consideran máximos, pudiendo el Director general asignar a una persona a la categoría que crea conveniente sin tener obligación de cumplir dichos requisitos.

Para el personal de nueva contratación, la Dirección le asignará la categoría que corresponda en función de la experiencia profesional que tuviera.

Aquellas personas que en la actualidad desempeñen las funciones correspondientes a las categorías anunciadas y no están en posesión de las licencias o niveles exigidos se les asignará a dichas categorías, pero deberán obtenerlos en el plazo máximo de un año, en caso contrario se les mantendrá en sus respectivas categorías en tanto no cumplan los requisitos exigidos, a partir de cuyo momento contarán los plazos exigidos.

Se esperará una propuesta del Comité de Empresa sobre las categorías del personal relativo a Obra Civil.

El personal titular actualmente en «Eurocontrol, Sociedad Anónima», para poder ejercer la profesión y relacionarse con Organismos oficiales y Empresas públicas, deberá, en un plazo máximo de un año, colegiarse en su correspondiente Colegio profesional.

En lo sucesivo, todo personal titulado de nueva contratación deberá cumplir este requisito antes de su ingreso en la Empresa.

Con respecto al resto de las categorías, se continuará con el anterior Convenio Colectivo de «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

EUROCONTROL, S. A.		CARTA DE DESPLAZAMIENTO	N.º
DATOS DEL INTERESADO			
Nombre y apellidos			
Número EUROCONTROL		Departamento/Delegación/Obra	
DATOS DEL DESPLAZAMIENTO			
Lugar			
Fecha de comienzo		Duración previsible	
Objeto			
Régimen de trabajo			
Dependencia en Obra			
Medio de locomoción		Transporte en destino	
CONDICIONES		<input type="checkbox"/> Viaje/Mes. <input type="checkbox"/> Artículo U o E trabajador. <input type="checkbox"/> Acumulable a vacaciones.	
<input type="checkbox"/> Gastos pagados del al <input type="checkbox"/> Dietas de pesetas/día del al <input type="checkbox"/> Dietas de pesetas/día del al <input type="checkbox"/> Dietas de pesetas/día del al <input type="checkbox"/> Kilómetros diarios de transporte. <input type="checkbox"/> Dieta de ECA, All o similar. <input type="checkbox"/> Dieta de nivel 1A o 1B. <input type="checkbox"/> Otras condiciones		FORMA DE PAGO	
		Nómina a abonar por	
		Gastos a abonar por	
		Sistema de abono	
OBSERVACIONES			
.....			
.....			
.....			
.....			
RESPONSABLE DEL DESPLAZAMIENTO		V.º B.º Destino (si procede),	Conforme interesado,
Nombre y apellidos		Nombre y apellidos	Firma
Dpto./Deleg./Obra		Dpto./Deleg./Obra	Fecha
Firma		Firma	Conforme Dpto. Personal, Firma
Fecha		Fecha	Fecha

Nota: La terminación de este desplazamiento debe ser comunicada al Departamento de Personal por el responsable en destino, con copia al interesado.

Revisión salarial

Incremento del 6,2 por 100 sobre cada uno de los conceptos indicados en la carta anual de revisión salarial, o en su defecto, de acuerdo con el contrato de trabajo.

Al personal que no lleve un año de antigüedad en la Empresa el 1 de enero de 1987 se le aplicará la subida proporcional al tiempo trabajado en 1986, dicha subida se hará a partir del 1 de enero de 1987.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 6,2 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial en una sola paga, la correspondiente a 1987, en la paga de julio de 1987. El pago de los atrasos correspondientes al año 1987 se hará en la paga del mes de julio. Revisión de precios en notas de gastos a partir del 1 de julio de 1987.

Títulos académicos

Todas aquellas personas que han sido contratadas como Titulados deberán, en el plazo máximo de un año, presentar su titulación correspondiente, caso de no tenerla en dicho plazo se verán reclasificadas a la categoría inmediatamente inferior.

Caso de que se repitiera esta situación en años sucesivos, la Dirección estudiará las medidas legales a tomar.

Con objeto de completar la documentación y año de finalización de la carrera, deberá enviar, dentro de este año, su certificado de estudios donde se detalle la fecha de terminación de los mismos y situación del interesado.

Actualización tabla salarial año 1987 (revisión 6,2 por 100)

	Salario base Pesetas
<i>Titulados superiores</i>	
Nivel 1A	1.986.842
Nivel 1B	1.706.881
Nivel 1C	1.634.761
Nivel 1D	1.562.662
<i>Titulados medios</i>	
Nivel 2A	1.310.519
Nivel 2B	1.247.083
Nivel 2C	1.189.382
<i>Operarios</i>	
Encargado 3A	1.053.640
Jefe Equipo 3B	968.819
Oficial 1. ^a	858.526
Oficial 2. ^a	739.756
Oficial 3. ^a	680.381
Ayudante 3F	629.485
Auxiliar Técnico 3G	544.641
<i>Administrativos</i>	
Jefe Administrativo 1. ^a	1.053.640
Jefe Administrativo 2. ^a	968.819
Oficial 1. ^a	858.526
Oficial 2. ^a	799.151
Oficial 3. ^a	722.805
Auxiliar Administrativo	646.436
<i>Subalternos</i>	
Ordenanzas	646.436
Botones	544.641

26421 RESOLUCION de 4 de noviembre de 1987, de la Secretaría general Técnica, por la que se da publicidad al Convenio-Programa entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en desarrollo de programas para situaciones de necesidad.

Habiéndose suscrito entre el Ministerio de Trabajo Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Castilla y León, un Convenio-Programa, en desarrollo de programas para situaciones de necesidad y, en cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Política Autonómica, adoptado en su reunión de 18 de junio de 1985, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho Convenio-Programa, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 4 de noviembre de 1987.—El Secretario general técnico, José Antonio Griñán Martínez.

En Madrid, a quince de octubre de mil novecientos ochenta y siete, reunidos, de una parte, el ilustrísimo señor don Adolfo Jiménez Fernández, Secretario general para la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de otra, el excelentísimo señor don Javier León de la Riva, Consejero de Cultura y Bienestar Social de la Junta de Castilla y León.

Actuando el primero en nombre y por delegación del excelentísimo señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y reconociéndose recíprocamente capacidad para contratar y obligarse en los términos del presente Convenio,

MANIFIESTAN:

Que la finalidad principal de este Convenio es lograr la colaboración entre la Administración del Estado y de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, con el fin de contribuir a la superación de las situaciones de necesidad que persisten en todo el territorio nacional y dentro del mutuo respeto a los ámbitos competenciales, funcionales y organizativos que establece el ordenamiento vigente.

Que el Consejo de las Comunidades Europeas acordó en julio de 1984, la aprobación del II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza para los años 1985-1988, al que España se incorpora a partir de 1987, como consecuencia de su adhesión a la CEE.

Que con cargo a los créditos asignados para la realización de dicho Programa, la CEE financiará hasta un 50 por 100 del coste de determinados proyectos de acción específica de lucha contra la pobreza, que se apliquen en nuestro país durante la vigencia del citado Programa Europeo.

Que la Comisión de las Comunidades Europeas en junio de 1987 acuerda la aprobación de los proyectos durante el período de 1 de julio de 1987 a 30 de noviembre de 1989.

Que el Estatuto de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (Ley Orgánica 4/1983, de 25 de febrero), tiene asumida competencia en materia de «Asistencia Social y Servicios Sociales».

Que la Ley 21/1986, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1987, incluye adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -Dirección General de Acción Social- que aparecen consignados con la clasificación orgánico-económica 19-12-313 B-457 «A Comunidades Autónomas para proyectos propios o concertados con corporaciones Locales e Instituciones sin Fines de Lucro en desarrollo de programas piloto para situaciones de necesidad.»

Que para la puesta en práctica de acciones encuadradas o no en el II Programa de la CEE, se considera especialmente positiva la colaboración entre el Gobierno de la Nación y Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Por estos motivos suscriben el presente convenio con arreglo a las siguientes

CLAUSULAS:

Primera. Objeto del Convenio.—Constituye el objeto fundamental del presente Convenio la articulación eficaz durante 1987 y 1988 de la cooperación entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Castilla y León en las acciones concretas que, enmarcadas en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza, en síntesis y con su coste total se especifican:

Acciones incluidas en el II Programa Europeo de Lucha contra la Pobreza:

Proyecto de Desarrollo Rural Integral en las Comarcas de Montes de Oca (Burgos).