

Categorías	Básico Pesetas	PAC Pesetas	Semanal Pesetas
Prensa miniatura:			
Abridor	2.261	855	3.897
Prensador	2.261	604	3.897
Levantador	2.176	353	3.721
Prensa sin refinar:			
Prensador	2.261	462	3.897
Levantador	2.176	316	3.721
Copas americanas extras:			
Colocador de pies	2.261	714	3.897
Soplador	2.261	604	3.897
Levantador	2.098	158	3.721
Copas americanas corrientes:			
Colocador de pies	2.261	60	3.897
Soplador	2.261	518	3.897
Levantador	2.098	158	3.721
Tapones a mano:			
Taponero	2.261	691	3.897
Tapones prensados (punzados):			
Taponero	2.098	158	3.721
Producción semiautomática:			
Oficiales de primera máquina	2.261	528	3.897
Oficiales de primera sacador	2.261	372	3.897
Oficiales de primera soplador	2.098	158	3.721
Oficiales de segunda maquinista	2.261	408	3.897
Oficiales de segunda sacador	2.176	353	3.721
Oficiales de segunda soplador	2.098	199	3.721
A) Sección acabado:			
Cortadores a gas (Bohemia/F.)	2.098	291	3.721
Cortadores a gas corriente	2.098	277	3.721
Fletadores (B. y F.)	2.176	353	3.721
Fletadores finos al torno	2.176	353	3.721
Fletadores corrientes	2.176	353	3.721
Chafanadores (B. y F.)	2.176	353	3.721
Chafanadores (sonoro)	2.176	353	3.721
Requemadores a mano o máquina	2.098	277	3.721
Chafanadores corrientes	2.098	277	3.721
Despuntilladores	2.098	277	3.721
Pulidores	2.098	277	3.721
Taponadores fino	2.261	408	3.897
Taponadores semi-fino	2.098	552	3.721
Taponadores ordinario	2.098	426	3.721
B) Sección enriquecido:			
Tallería:			
Tallador de primera	2.261	715	3.897
Tallador de segunda	2.261	462	3.897
Tallador de tercera	2.098	316	3.721
Pulidor	2.098	316	3.721
Decorado:			
Decorador de primera	2.261	715	3.897
Decorador de segunda	2.261	462	3.897
Decorador de tercera	2.176	316	3.721
Muñeros	2.176	260	3.721
Serigrafados	2.176	260	3.721
Grabado:			
Grabador a la rueda de primera	2.261	715	3.897
Grabador a la rueda de segunda	2.098	518	3.721
Grabador a la rueda de tercera	2.098	417	3.721
Grabador al transparente	2.176	260	3.721
Panteng y Guillog	2.176	260	3.721
C) Sección temple:			
Fundidor de primera	2.261	408	3.721
Fundidor de segunda	2.098	417	3.721
Arqueta	2.098	286	3.721
D) Servicios Auxiliares:			
Oficial de primera	2.261	372	3.897
Oficial de segunda	2.261	158	3.897

Categorías	Básico Pesetas	PAC Pesetas	Semanal Pesetas
Crisolista de primera	2.261	260	3.897
Crisolista de segunda	2.176	163	3.721
Peones especializados	2.015	184	3.541
Peones	1.946	171	3.541
Aprendices de cuarto y tercer año	1.474	347	2.653
Aprendices de segundo y tercer año	889	361	2.125
Píñches	1.474	293	2.653
Mujeres de limpieza	1.946	171	3.541

Además todo el personal percibirá por día de trabajo las siguientes cantidades:

Plus estímulo empresarial: 197 pesetas.

Transporte:

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 kilómetro: 51 pesetas.

Personal domiciliado dentro de un radio de 1 a 3 kilómetros: 74 pesetas.

Personal domiciliado de un radio de más de 3 kilómetros: 103 pesetas.

Prendas de trabajo (por sustitución de su entrega): 48 pesetas.

6495 RESOLUCION de 24 de enero de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.285, el Protector auditivo tipo tapón, marca «Ear», modelo Taperfit, presentado por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima» de Barcelona, que lo importa de USA.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de dicho Protector auditivo tipo tapón, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el Protector auditivo tipo tapón, marca «Ear», modelo Taperfit, presentado por la Empresa «Ear Ibérica, Sociedad Anónima», domiciliada en Barcelona, avenida Príncipe de Asturias, 66, que lo importa de USA, donde es fabricado por la firma «Cabot Safety Corporation», domiciliada en 5457 West 79th Street, Indianápolis (USA), como Protector auditivo tipo tapón, de clase C, como medio de protección personal contra los riesgos del ruido.

Segundo.—Cada Protector auditivo de dichos modelos, marca, tipo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: M. T.—Homol. 3.285.—24-1-92.—Protector auditivo tipo tapón.—Clase C.

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-2 de «Protectores auditivos» aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 1 de septiembre).

Madrid, 24 de enero de 1992.—La Director general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

6496 RESOLUCION de 3 de marzo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo (SEPES), que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 1991, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Sociedad estatal, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por representantes de la Dirección de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento del Suelo, en representación empresarial, al que se acompaña informe favorable emitido por los

Ministerios de Economía y Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, 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 acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 3 de marzo de 1992.- La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL ENTE PUBLICO SOCIEDAD ESTATAL DE PROMOCION Y EQUIPAMIENTO DE SUELO (SEPES)

TITULO I

EXTENSION Y CONDICIONES GENERALES DE APLICACION

CAPITULO PRIMERO

EXTENSION.

Artículo 1.- Ambito personal y territorial.

1.1.- El Convenio, que tiene ámbito de Empresa, regulará las relaciones laborales entre la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento de Suelo, en anagrama SEPES, y su personal de plantilla, dentro del territorio español o en el extranjero.

1.2.- Queda excluido del ámbito del presente convenio el régimen retributivo y de contratación del personal de las siguientes categorías.

- Personal Directivo.
- Jefe de Departamento.
- Técnico I.
- Técnico II.

Artículo 2.- Ambito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años a partir del 1 de enero de 1991, a cuya fecha se retrotraerán los efectos pactados en el mismo, excepto las retribuciones que se revisaran anualmente.

Artículo 3.- Denuncia. Se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

Artículo 4.- Propuesta de negociación. La representación de acuerdo con el art. 89 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores- que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio Colectivo, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo Convenio.
- b) Ambitos del convenio y materias concretas a negociar.
- c) Proyecto de composición de la Comisión negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE APLICACION.

Artículo 5.- Globalidad. Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.- Garantía personal. Se respetarán las situaciones que, con carácter global, excedan de las establecidas en el Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengán implantadas por disposiciones legales cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad. Todas las estipulaciones contenidas en el presente Convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, ya que suponen un todo orgánico e indivisible.

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

Artículo 8.- Cláusula de Paz Social.

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

8.2.- Si bien el presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos años, como quiera que para el segundo año han de negociarse, en su caso, las retribuciones de los empleados, mientras duren tales negociaciones ambas partes se obligan a no iniciar acción alguna de conflicto colectivo de trabajo, cierre patronal o huelga. Rotas las negociaciones, ambas partes quedan liberadas de este compromiso hasta que se obtenga el correspondiente acuerdo.

TITULO II

CAPITULO PRIMERO

DE LA ORGANIZACION Y PRESTACION DEL TRABAJO.

Artículo 9.- Organización del trabajo. La organización del trabajo y la determinación de sectores, áreas o departamentos, así como la clasificación de los servicios que se estimen convenientes, son facultades exclusivas de la Dirección de SEPES. También lo es el estructurar su organigrama, en las unidades jerarquizadas que estime necesarias en cada momento, cuyo número y denominación podrá modificar en función de las necesidades del servicio.

Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores, a través de sus representantes legales, en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10.- Saturación del tiempo de trabajo. El personal desempeñará básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo.

No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que se correspondan con su grupo y especialidad profesional u oficio.

Artículo 11.- Trabajos de superior e inferior categoría.

1.- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

3.- Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara 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.

CAPITULO SEGUNDO

DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 12.- Jornada. De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.1 del Estatuto del los Trabajadores, la remuneración anual establecida en este convenio está referida a una jornada de 40 horas semanales.

Artículo 13.- Jornadas reducidas. Durante la semana de San Isidro y el mes de agosto completo la jornada será de 8 a 15,30 horas, con una presencia obligada de 7 horas.

Artículo 14.- Horario. Se establece con carácter general el siguiente horario flexible, comprendido entre las 8'00 y las 19'00 horas, con un descanso obligatorio de 14'30 a 15'30 horas.

El tiempo de presencia obligada en jornada de mañana sera de 9'00 a 14'00 horas, y de 2 horas como mínimo en jornada de tarde, con la excepción del viernes tarde, si previamente el empleado ha realizado las 40 horas semanales.

CAPITULO TERCERO

DE LAS VACACIONES, AUSENCIAS, EXCEDENCIAS, JUBILACION Y COMISIONES DE SERVICIO.

Artículo 15.- Vacaciones. El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de un mes. Podrán disfrutarse en un solo periodo o en dos de quince días naturales ininterrumpidos cada uno.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de julio y el 15 de septiembre y preferentemente en el mes de agosto. Se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio procurando complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, respetando, en todo caso, las preferencias establecidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Se iniciarán los días 1 y 16 de cada mes, excepto si alguno de éstos coincide en sábado, domingo o festivo, en cuyo caso se iniciarán el primer día laborable siguiente.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse económicamente. A estos efectos se entiende por año natural el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

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

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

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

El acuerdo de concesión por parte de la empresa del periodo de vacaciones, deberá producirse, como mínimo, con dos meses de antelación a la fecha de su inicio.

Artículo 16.- Interrupciones o retrasos.

1.- Las vacaciones no quedarán interrumpidas por enfermedad, accidente, maternidad, servicio militar u otra causa ajena a la voluntad de la Empresa.

En caso de interrupción por decisión de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos que implique al empleado esta situación y que sean debidamente justificados. Finalizada la causa que motivó la interrupción, el empleado reiniciará el disfrute de los días que le queden de vacaciones, a los que se añadirán cinco días más por este motivo y por los desplazamientos que, en su caso, haya realizado o deba realizar.

2.- El empleado debe iniciar sus vacaciones en la fecha previamente fijada, no pudiendo adelantar o retrasar su inicio más que con el consentimiento previo de la Empresa o ante decisión de ésta basada en necesidades del servicio, consultado, a estos efectos, el Comité de Empresa.

Excepcionalmente, solo se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando el día inmediato anterior al fijado para su comienzo, el empleado se encuentre en baja por enfermedad, accidente o maternidad, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal periodo vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado el año siguiente.

Artículo 17.- Ausencias con derecho a retribución. Todo empleado previa notificación y debida justificación en su momento, tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1) Quince días naturales por matrimonio del interesado.

2) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, enfermedad, enfermedad grave o intervención quirúrgica, que no exija hospitalización superior a dos días, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Igualmente en caso de fallecimiento de cualquiera de dichos familiares.

Quando, con tal motivo, el empleado necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

La enfermedad se considerará como grave solo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

3) En el supuesto de nacimiento de hijo, intervención quirúrgica de conyuge, padres o hijos que exija hospitalización superior a dos días, el plazo general previsto en el apartado inmediato anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, no tuviere otra persona para cuidarle y precise atención especial.

4) Un día natural por traslado de su domicilio habitual dentro de la misma localidad.

5) Por, el tiempo indispensable, cuando se trate del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes citado suponga la ausencia en más del 20% de las horas laborales en un periodo de tres meses, SEPES podrá pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en este convenio.

6) Por el tiempo necesario para realizar funciones de representación del personal de SEPES o sindicales, en los términos establecidos en el artículo 68.e), párrafo segundo, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

8) Por el tiempo indispensable para matricularse en un Centro Oficial o Reconocido de enseñanza, siempre que la personación del empleado sea indispensable para ello.

Igualmente, para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos Centros.

9) Un día natural por boda de hijos o hermanos.
10) Por las circunstancias previstas en los números 4 y 5 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

11) Seis días de libre disposición durante el año. Las fechas de disfrute de los mismos estarán sujetas a las necesidades del servicio y no podrán en ningún caso acumularse a las vacaciones anuales.

El personal de nuevo ingreso accederá al disfrute de los mismos de acuerdo con la siguiente escala:

- a) A la firma del contrato, tres días por año.
b) Con el cumplimiento del primer trienio, los tres días restantes.

Artículo 18.- Ausencias sin derecho a retribución. SEPES podrá conceder excepcionalmente permisos sin sueldo por una duración máxima de tres meses y mínima de uno. Estos permisos no producirán vacante, se concederán con reserva de plaza a los peticionarios y si las necesidades del servicio lo permiten. Su duración no se computará a ningún efecto.

Los empleados que hayan disfrutado de uno de estos permisos, no podrán volver a solicitar otro hasta transcurridos dos años desde su anterior disfrute.

Artículo 19.- Tipos de excedencia. El personal fijo de SEPES podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria, forzosa y especial.

Artículo 20.- Excedencia voluntaria. Todos los trabajadores fijos, que cuenten como mínimo con un año de antigüedad, podrán solicitar la excedencia voluntaria por tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco. El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Lo sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este caso, y durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, nivel y especialidad. De no existir vacante en su categoría y nivel, podrá optar, dentro de su especialidad a otra inferior, con las condiciones laborales establecidas para la misma.

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

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse al menos con un mes de antelación y la de reintegro deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el periodo de excedencia. Transcurrido este plazo sin solicitar el reintegro, el excedente causará baja voluntaria definitiva en SEPES.

Artículo 21.- Excedencia forzosa. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, siendo la reincorporación inmediata.

Se concederá, previa comunicación, en caso de designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

En este caso, se permanecerá en excedencia mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo y se reincorporará a su puesto de trabajo al finalizar el desempeño del mismo, siempre que lo solicite dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Artículo 22.- Excedencia especial. Pasará a esta situación el empleado que, previa autorización de la Dirección de SEPES, se incorpore al servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas.

El trabajador, mientras dure tal situación, tendrá derecho al reintegro automático cuando cese en ella, computándose, a

efectos de trienios, el periodo de tiempo que permanezca en la misma. El reintegro en SEPES deberá producirse, inexcusablemente, el tercer día laborable siguiente al del cese en la Administración Pública.

Artículo 23.- Servicio militar. Durante la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio, se estará a lo dispuesto en el art. 45 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones complementarias, en cuanto a plazo de reintegro y reincorporación al trabajo, se asimilará a la situación de excedencia forzosa.

Artículo 24.- De la jubilación. Se establece la jubilación obligatoria a los 65 años de edad, comprometiéndose SEPES a no amortizar puestos de trabajo dejados vacantes por esta situación. En estos casos la Empresa abonará al empleado 650.000 pesetas, estableciéndose la misma indemnización para los casos de incapacidad permanente absoluta.

Artículo 25.- Comisiones de servicio. Se entiende por comisión de servicio los cometidos especiales que se ordenen al personal de Sepes y que deban ser desempeñados fuera del centro habitual de trabajo.

Las comisiones de servicio se regirán por las normas actualmente vigentes y se revisarán anualmente para adecuarlas a las circunstancias de cada momento, para lo cual se formará una comisión mixta.

TITULO III

REGIMEN DE PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

CLASIFICACION DEL PERSONAL.

Artículo 26.- El personal sujeto a convenio se encuadrará en las siguientes categorías profesionales:

Categoría	Denominación	Nivel
1	Titulado Superior	A y B
2	Titulado de Grado Medio	A y B
3	Jefe Administrativo	A y B
4	Oficial 1º Administrativo	A y B
5	Oficial 2º Administrativo	A y B
6	Ayudante Administrativo	A y B
7	Auxiliar Administrativo	A y B
8	Personal Auxiliar	A y B

El nivel "B" se reserva al personal de nuevo ingreso en la empresa. El paso de nivel B a nivel A requerirá un tiempo mínimo de permanencia de tres años y la superación de una prueba de aptitud.

1.- TITULADOS SUPERIORES.-

Son quienes estando en posesión del correspondiente título universitario -específico para el desempeño de la función que ejercen en la Sociedad-, prestarán a la misma sus servicios profesionales.

2.- TITULADOS GRADO MEDIO.

Son quienes estando en posesión del correspondiente título universitario -específico para el desempeño de la función que ejercen en la Sociedad-, prestarán en la misma sus servicios profesionales.

3.- SECRETARIO DE GESTION, JEFE ADMINISTRATIVO.

Son quienes además de los conocimientos de Oficial 1º Administrativo coordinan y controlan toda la gestión administrativa de las distintas Áreas y Departamentos, provistos de mando sobre un conjunto de categorías, redactan escritos y documentos que requieren somero conocimiento jurídico de una o varias materias, tales como expropiación, personal, contabilidad, comercial, etc.

4.- OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO.

Son quienes realizan funciones administrativas para las que precisará poseer además de los conocimientos exigidos al Oficial 2º, los siguientes: nociones de contabilidad, estadística, clasificaciones y comercial.

5.- OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO.

Son quienes, con los conocimientos de Ayudante Administrativo, realizan con iniciativa y responsabilidad restringida trabajos que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, teniendo conocimiento de mecanografía para poder servirse de ello como tarea auxiliar y de desarrollo de sus funciones en aquellos momentos en que así resulte necesario.

6.- AYUDANTE ADMINISTRATIVO.

Son quienes, teniendo los conocimientos de Auxiliar Administrativo, realizan tareas administrativas de carácter secundario, realizando igualmente con toda corrección trabajo de mecanografía.

7.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.

Son quienes realizan trabajos administrativos de carácter elemental y auxiliar, siendo sus ocupaciones fundamentales las de archivo y mecanografía.

8.- PERSONAL AUXILIAR.

Integran este grupo los empleados que realizan tareas prácticas y de auxilio al resto del personal, como vigilancia, fotocopias, custodia de documentos, material e instalaciones y otras complementarias, propias de los siguientes oficios: conductor, motorista, telefonista, etc.

GRUPOS PROFESIONALES ASIMILABLES A LAS CATEGORIAS ANTERIORES

I. DELINEACION

Jefe Delineación. Es el empleado que, bajo las órdenes de un Jefe de Departamento, se responsabiliza del Gabinete de Delineación de su Línea, provisto de mando sobre uno o más Delineantes y efectúa el desarrollo gráfico de toda clase de proyectos y trabajos de estudio. Se asimilará a todos los efectos a la Categoría 3, Jefe Administrativo/Secretario de Gestión del Convenio.

Delineante. Es el empleado que bajo las órdenes de un Jefe de Departamento o de Delineación, ejecuta el levantamiento de planos mediante la entrega de un croquis, para lo que deberá tener conocimientos de;

- Dibujo de perspectiva y cartográfico.
- Realización de planos topográficos interpretando los datos que hayan sido tomados en el terreno.
- Dibujo de proyecciones, secciones y estructuras.

Se asimilará a todos los efectos a la categoría 4, Oficial 1º Administrativo del Convenio.

Ayudante Delineación. Es el empleado que bajo las órdenes de un Jefe de Delineación limita su actividad al desarrollo de proyectos sencillos, acotados y a la puesta en limpio de croquis.

Se asimilará a todos los efectos a la categoría 6, Ayudante Administrativo del Convenio.

II. INFORMATICA.

Analista de Aplicaciones.

Dependiente del Director o Jefe de Programa de Informática, dirige a los programadores a su cargo. Es el responsable del análisis general de las aplicaciones que comprenderán los organigramas, circuitos de información, descripciones y explicaciones necesarias. Controlará a su vez la progresión de los trabajos hasta la explotación. Se asimilará a todos los efectos a la Categoría 2, Titulados Grado Medio del Convenio.

Programador. Es el empleado responsable de transformar las instrucciones del Analista de tal manera que puedan ser ejecutadas por el ordenador, para lo que deberá conocer perfectamente el expediente de análisis. Entre sus obligaciones se encontrarán;

- Confeccionar los organigramas necesarios.
- Preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y pruebas.
- Documentar los programas.
- Todos aquellos trabajos específicos de informática que tengan relación con funciones de programación.

Se asimilará a todos los efectos a la categoría 3, Jefe Administrativo del Convenio.

III.- TECNICO ESPECIALISTA.

Es el empleado que realiza funciones especialmente técnicas en tareas fundamentales de esta Sociedad Estatal, para cuyo desarrollo no precisa poseer una titulación de grado superior o medio.

Se asimilará a todos los efectos a la categoría 1, Titulados de Grado Medio.

CAPITULO SEGUNDO

DE LAS VACANTES Y SU PROVISION.

Artículo 27.- Vacantes y su provisión. Se sacarán a promoción interna la totalidad de las plazas vacantes y de nueva creación de las distintas categorías profesionales del artículo anterior, con excepción de los puestos de confianza (Secretarías/os Directivos) y con los requisitos de titulación y pruebas objetivas que en cada caso se determinen.

Se constituirá una comisión conjunta de ambas partes que estudiará los distintos sistemas para acceder a las vacantes y puestos de nueva creación. En ningún caso podrán acceder a las mismas aquellos empleados que no tengan tres años de antigüedad.

Artículo 28.- Formación profesional.- La formación profesional tiene como función principal la promoción del personal de Sepes y la cualificación y reciclaje para el puesto de trabajo.

Se prestará atención preferente a la formación del personal en relación con las nuevas tecnologías aplicables en el área de las actividades propias de Sepes y adecuación de dicho personal a los nuevos requerimientos profesionales del sector.

La empresa someterá al Comité de Empresa un plan de formación profesional para el año 1.992.

CAPITULO TERCERO

Artículo 29.- Estructura salarial. La retribución salarial del personal sujeto al ámbito de aplicación del convenio esta formada por los conceptos siguientes: sueldo base, antigüedad, complemento de puesto, complemento por prolongación de jornada y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 30.- Sueldo base. Es la retribución anual asignada a cada categoría profesional. Su importe es única y exclusivamente la cantidad que como tal figura en el Anexo I. Se percibirá distribuido en doce mensualidades ordinarias.

Artículo 31.- Antigüedad. Se cumplirá un trienio por el transcurso de tres años desde la fecha de ingreso en Sepes o del perfeccionamiento del último trienio. Se establece el valor del nuevo trienio perfeccionado para todo el personal de Convenio en 3.250 pts./mensuales. La antigüedad consolidada al 31-12-89 se percibirá con los mismos valores y con los incrementos que se fijan para el resto de las retribuciones.

Artículo 32.- Complemento de puesto. Su percepción depende únicamente del ejercicio de la actividad profesional asignada. Es de índole funcional y no tiene carácter consolidable. Se devengará anualmente en 12 mensualidades ordinarias en las cuantías y puestos que se detallan en el Anexo II.

Artículo 33.- Complemento por prolongación de jornada. Su percepción está unida a la realización de 40 horas semanales en régimen de jornada partida. Se devengará anualmente en doce mensualidades ordinarias en las cuantías que figuran en la segunda columna del Anexo I.

Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias. Se percibirán dos pagas extraordinarias que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre. Su cuantía incluirá el salario base y la antigüedad en los conceptos que la integran.

CAPITULO CUARTO

ACCION SOCIAL.

Artículo 35.- Incapacidad Laboral Transitoria e Invalidez Provisional. El personal que se encuentre en estas situaciones percibirá a cargo de SEPES la diferencia entre la prestación económica que perciba a cargo del régimen general de la Seguridad Social y el cien por cien de lo que hubiera percibido de estar en activo. SEPES podrá en todo momento verificar la realidad de la existencia de causas que justifiquen esta situación de baja por enfermedad, mediante la visita del facultativo competente y con los partes de baja, confirmación y alta de la propia Seguridad Social.

Artículo 36.- Seguro de Vida e Invalidez Definitiva. SEPES tomará las medidas necesarias para establecer a través de la entidad aseguradora que estime pertinente, un seguro que cubra las contingencias de muerte por accidente, gran invalidez, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para su profesión habitual cuando esta motive la terminación de su relación laboral con la empresa, stando en cuanto a la calificación a la resolución definitiva del Organismo competente de la Seguridad Social, estableciéndose las siguientes indemnizaciones: 6.000.000,- pts. por muerte y 12.000.000,- pts. por incapacidad (esté capítulo en estudio hasta tanto la compañía aseguradora entregue proyecto definitivo).

Artículo 37.- Beneficiarios. Los que designe el causante, a cuyo efecto el trabajador comunicará a Sepes su decisión, mediante escrito presentado en Registro, utilizando para ello el modelo que se facilite.

CAPITULO QUINTO

ANTICIPOS Y PRESTAMOS.

Artículo 38.- Anticipos. La Empresa podrá conceder anticipos de dos mensualidades a reintegrar en catorce pagas sin ningún tipo de interés para el trabajador.

Artículo 39.- Prestamos. Se establecen dos tipos de préstamos:

A) VIVIENDA. Para la reforma o adquisición de la vivienda se podrá conceder un préstamo de hasta DOS MILLONES DE PESETAS a devolver en 36 mensualidades, sin que en ningún caso la cuantía del préstamo supere el salario anual bruto del trabajador, excluida la retribución variable.

B) ADQUISICION DE COCHE. La Empresa podrá conceder al empleado un préstamo de UN MILLON Y MEDIO DE PESETAS, con el tope antes indicado y con el mismo plazo de devolución.

Estos préstamos devengarán un interés de 5 puntos por debajo de los rendimientos de los activos financieros obtenidos por la Empresa en el año anterior.

Solo se concederán estos préstamos al personal fijo de plantilla. El empleado vendrá obligado a establecer un seguro que garantice la devolución del préstamo a SEPES.

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

Artículo 40.- Normas comunes a anticipos y préstamos. No se concederá ningún tipo de préstamo hasta no haber reintegrado íntegramente el anterior y pasados tres meses de su reintegro. Igualmente no se concederá ningún anticipo hasta no haber reintegrado el anterior.

No se podrán conceder en el mismo periodo un anticipo y un préstamo, o dos tipos de préstamo.

Artículo 41.- Prestaciones sociales. Sepes dotará un fondo de 13.625.000,- pts. para la atención de las siguientes prestaciones:

- a) ACCION ASISTENCIAL.
- b) ACCION FORMATIVA.
- c) ACCION CULTURAL Y RECREATIVA.

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

TITULO IV

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 42.- Faltas y sanciones. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de SEPES, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este Capítulo.

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

a) Serán faltas leves las siguientes:

- a.1) La incorrección con el público y con los compañeros, subordinados o superiores.
- a.2) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
- a.3) La no comunicación con la debida antelación de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- a.4) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada un día al mes.
- a.5) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de hasta 4 faltas al mes.
- a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos.
- a.7) En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.
- a.8) La utilización para asuntos ajenos a la Empresa de los elementos de trabajo facilitados por ésta, cuando no causen perjuicio a la Entidad o éstos fueren mínimos.
- a.9) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre que no se produzca más de una vez al mes. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración al SEPES o fuese causa de accidente o perjuicio para los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

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

b) Serán faltas graves las siguientes:

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

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

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

b.4) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo establecidas, cuando de las mismas puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad del trabajador o de otros trabajadores.

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

- b.6) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez.
- b.7) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.
- b.8) La simulación de enfermedad o accidente.
- b.9) Las simulaciones o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.10) La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que no cause perjuicios graves de la Empresa, compañeros o terceros.
- b.11) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos.
- b.12) La embriaguez y toxicomanía ocasionales en tiempo de servicio.
- b.13) La comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.
- c) Serán faltas muy graves, las siguientes:
- c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso, cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
- c.2) La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
- c.3) El falseamiento voluntario de datos e información del servicio.
- c.4) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres días al mes.
- c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6) El incumplimiento de las normas legales vigentes en materia de incompatibilidades.
- c.7) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- c.8) Los daños causados intencionadamente en los locales, material o documentos, así como el robo o hurto de material de la Empresa o de los trabajadores.
- c.9) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- c.10) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de dos veces al mes.

Artículo 43.- Atenuación o agravación de faltas. Las faltas muy graves o graves podrán considerarse del grado inmediato inferior si concurren circunstancias atenuantes. Las faltas leves y graves podrán considerarse del grado inmediato superior si concurren circunstancias agravantes.

Artículo 44.- Sanciones. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
- Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dos días a 20 días.
 - Inhabilitación para el ascenso profesional por plazo no superior a un año.
- c) Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de 20 días a tres meses.
 - Inhabilitación para el ascenso profesional por un periodo de dos a seis años.
 - Despido.

Artículo 45.- Procedimiento. De las sanciones impuestas por faltas leves, graves y muy graves, se informará al Comité de Empresa.

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

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

- 1) La Dirección de Recursos Humanos y Servicios Generales comunicará por escrito al interesado el acuerdo de incoación del expediente disciplinario en el que figurará una exposición sucinta y objetiva de los hechos que lo motivan. Dicho acuerdo contendrá la designación de Instructor y Secretario y del mismo se dará traslado al Comité de Empresa.
- 2) Aceptados los nombramientos por el Instructor y Secretario, si no concurren las causas de recusación previstas en la Ley de Procedimiento Laboral, el Instructor formulará el pliego de cargos, en el que se harán constar al trabajador sujeto al expediente los hechos que presuntamente se le imputan. El pliego de cargos se notificará al trabajador y en el mismo se hará constar que dispone de un plazo de siete días naturales para efectuar todas aquellas alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos y aportar cuantos documentos considere de interés.

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

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

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

- 4) A la vista del expediente, la Dirección General, a propuesta de la de Recursos Humanos y Asuntos Generales, resolverá imponiendo, si procede, la sanción que corresponda. Dicha resolución se notificará al interesado y al Comité de Empresa. Asimismo se entregará copia íntegra del expediente al interesado.

Artículo 46.- Prescripción. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que esta Sociedad Estatal tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47.- Normas complementarias. Las superiores que toleren o encubran las faltas de los subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de esta Sociedad Estatal y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

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

TITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 48.- Seguridad e higiene. El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como la correlativa obligación de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Artículo 49.- Comité de seguridad e higiene. Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene como órgano interno en esta materia. Su composición será paritaria, siendo la representación de los trabajadores designada por el Comité de Empresa. Sus funciones serán:

- 1.- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.
- 2.- Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o

salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá en su caso la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

- 1.- Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.
- 4.- Conocer las investigaciones realizadas sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en la Empresa se produzcan.
- 5.- Velar por la aplicación de la legalidad sobre el trabajo con pantallas de ordenador.
- 6.- Vigilar la dotación del vestuario apropiado para los puestos de trabajo que lo requieran.
- 7.- Estudiar los cambios de puesto de trabajo por motivo de salud.

TITULO VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50.- **Participación.** Los trabajadores tienen derecho a participar en Sepes a través de sus órganos de representación, conforme a lo prevenido en las normas contenidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y a lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 51.- **Comité de Empresa.** El Comité de Empresa es el máximo órgano representativo de los trabajadores de Sepes. Con independencia de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, será informado por la Dirección de Sepes de todos aquellos aspectos que afectan a:

- 1.- Evolución de la plantilla de Sepes respecto a las categorías sometidas al ámbito del Convenio.
- 2.- El balance, la cuenta de resultados y la memoria de Sepes
- 3.- Ubicación de Sepes en la estructura jurídico-administrativa pública y los cambios que la misma pudiera sufrir en cuanto suponga incidencia sobre la situación laboral de Sepes.

Artículo 52.- **Local y tabloneros de anuncios.** Sepes habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa. Asimismo pondrá a disposición del Comité tabloneros de anuncios de fácil acceso al personal, para poder cumplir debidamente con el deber de información, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Artículo 53.- **Derecho de reunión.** El personal de Sepes tiene derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo II del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54.- **De la Comisión Paritaria.** Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de Sepes y dos de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros, cuya misión esencial será la de interpretar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven. La Comisión nombrará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario. Será constituida en el término de quince días desde la publicación del Convenio, y deberá celebrar con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en actas, que se levantarán en cada reunión. Dichos acuerdos deberán ser vinculantes.

DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogado el acuerdo firmado el 8 de noviembre de 1.990 entre la Dirección y el Comité de Empresa.

ANEXO I.

CS	DENOMINACION	CLASE	SUELDO BASE	PROLONGACION JORNADA	TOTAL
1	TITULADO SUPERIOR	A	2.202.719	642.460	2.845.179
1	TITULADO SUPERIOR	B	2.143.174	625.093	2.768.267
2	TITULADO GRADO MEDIO	A	1.951.038	559.345	2.521.382
2	TITULADO GRADO MEDIO	B	1.792.473	522.805	2.315.278
3	JEFE ADMINISTRATIVO	A	1.609.769	469.516	2.079.285
3	JEFE ADMINISTRATIVO	B	1.536.665	448.194	1.984.859
4	OFICIAL 18 ADMINISTRATIVO	A	1.442.545	420.742	1.863.287
4	OFICIAL 18 ADMINISTRATIVO	B	1.348.867	393.419	1.742.286
5	OFICIAL 24 ADMINISTRATIVO	A	1.340.628	391.015	1.731.645
5	OFICIAL 24 ADMINISTRATIVO	B	1.229.994	358.748	1.588.742

CS	DENOMINACION	CLASE	SUELDO BASE	PROLONGACION JORNADA	TOTAL
5	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	A	1.212.782	353.729	1.566.510
6	AYUDANTE ADMINISTRATIVO	B	1.074.576	313.418	1.387.994
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	A	1.076.639	314.020	1.390.659
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	B	924.059	269.518	1.193.577
8	PERSONAL AUXILIAR	A	1.020.843	297.746	1.318.589
8	PERSONAL AUXILIAR	B	813.326	237.366	1.050.692
ANEXO II.					
5	SECRETARIA DIRECCION		256.702		
6	SECRETARIO/A AREA		140.544		
9	JEFE DE PLANTA		32.119		

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

6497 RESOLUCION de 31 de octubre de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en los recursos contencioso-administrativos números 3.516/1988 y 3.517/1988, promovidos por «Alter, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 16 de septiembre de 1987 y 17 de octubre de 1988. Expedientes de marcas internacionales números 496.296 y 496.297.

En los recursos contencioso-administrativos números 3.516/1988 y 3.517/1988, interpuestos ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Alter, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 16 de septiembre de 1987 y 17 de octubre de 1988, se ha dictado, con fecha 5 de noviembre de 1990, por el citado Tribunal sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimamos los recursos contencioso-administrativos acumulados, interpuestos por la Procuradora doña Gloria María Rincón Mayoral, en nombre y representación de «Alter, Sociedad Anónima», contra las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de fechas 16 de septiembre de 1987 y 17 de octubre de 1988, cuyas resoluciones confirmamos, por ser conformes a Derecho; sin especial pronunciamiento sobre costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 31 de octubre de 1991.-El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

6498 RESOLUCION de 31 de octubre de 1991, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 218/1991 (antes 2.667/1983), promovido por «Lever Ibérica, Sociedad Anónima», contra acuerdos del Registro de 12 de julio de 1982 y 18 de junio de 1984.

En el recurso contencioso-administrativo número 218/1991 (antes 2.667/1983), interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Lever Ibérica, Sociedad Anónima», contra resoluciones de este Registro de 12 de julio de 1982 y 18 de junio de 1984, se ha dictado, con fecha 20 de junio de 1988, por la citada Audiencia sentencia, confirmada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Lever Ibérica, Sociedad Anónima», representada por el Procurador señor Ungria López, contra resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 12 de julio de 1982, que concedió a «Colgate Palmolive Company», el modelo industrial número 100.121, y contra desestimación del recurso previo de reposición, declaramos dichos actos conformes al ordenamiento jurídico, confirmándolos sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se