

Décima.—En todo lo no especificado en el presente Convenio ambos Organismos se atenderán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 («Boletín Oficial del Estado» del 26), que regula los Convenios de colaboración INEM-Corporaciones Locales, y a la Orden de 21 de febrero de 1985 que establece las bases para los Convenios de Colaboración entre el Instituto Nacional de Empleo y las Comunidades Autónomas.

Y estando las partes de acuerdo con el contenido de este documento y para que así conste y en prueba de conformidad, se firma el mismo por duplicado, en el lugar y fecha citados en el establecimiento.—El Consejero de Economía, Hacienda y Fomento, Juan Martínez Simón.—El Director general del Instituto Nacional de Empleo, Ramón Salabert Parramón.

**2756** RESOLUCION de 18 de enero de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eritel, Sociedad Anónima» (Centro de Cálculo).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eritel, Sociedad Anónima» (Centro de Cálculo) que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 de dicho 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, 18 de enero de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## I CONVENIO COLECTIVO «ERITEL, SOCIEDAD ANONIMA»

(Centro de Cálculo)

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio, tiene por objeto regular con eficacia general, las condiciones de trabajo y productividad así como el resto de las relaciones laborales y sociales entre la Empresa «Eritel, Sociedad Anónima» (Centro de Cálculo), y su personal, siendo el mismo, la expresión del pacto libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía en el marco de las disposiciones reguladoras de esta materia, específicamente el título III de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio será de aplicación al Centro de Cálculo Telémaco u otros que durante la vigencia de este Convenio pudiese abrir «Eritel, Sociedad Anónima».

Art. 3.º *Ambito personal*.—El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores adscritos al Centro de trabajo Centro de Cálculo Telémaco con independencia del lugar donde se realice la prestación de sus servicios.

Se excluye expresamente del mismo al personal directivo en tanto desempeñe alguno de los siguientes puestos: Director de Compañía, Director Sector/Función, Director de Delegación, Director de Area/Subdirector de Función, Gerente, Coordinador, Jefe de Departamento, Responsable, Analista principal, Consultor principal, Técnico de Sistemas principal y Técnico Comercial principal.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 1992.

Los aspectos salariales que se mencionan a lo largo de su articulado se aplicarán con efectos de 1 de junio de 1992.

Art. 5.º *Denuncia y prórroga*.—Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá notificar mediante comunicación por escrito a la otra parte, la denuncia del mismo, en el último mes del plazo de su vigencia o, en su caso, del de su prórroga.

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

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

Art. 6.º *Relación de Normas laborales*.—Las relaciones laborales y sociales de la Empresa «Eritel, Sociedad Anónima», se regirán por lo establecido en el presente Convenio y en todo lo no estipulado expresamente en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes de carácter general.

Art. 7.º *Compensación y absorción*.—Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la Empresa, bien sea por imperativo legal, acuerdo colectivo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o cualesquiera otras causas.

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

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

Art. 8.º *Sustitución de condiciones*.—La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que en su conjunto y globalmente consideradas suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Art. 9.º *Vinculación a la totalidad*.—El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes firmantes quedan mutuamente vinculadas a su totalidad.

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

Art. 10. *Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio*.—Para vigilar el cumplimiento del presente Convenio y con el objeto de interpretarlo cuando proceda, como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, se constituirá una Comisión Mixta de vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la fecha de entrada en vigor de este Convenio.

Esta Comisión estará integrada por tres representantes de los trabajadores, elegidos por el Comité de Empresa, y tres representantes de la Dirección de la Empresa. Unos y otros deberán haber sido, preferentemente, miembros de la Comisión negociadora del Convenio.

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

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

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

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

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 11. *Organización*.—La dirección y organización práctica del trabajo, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento, es facultad y responsabilidad exclusivas de la Dirección de la Empresa.

Art. 12. *Clasificaciones profesionales*.—Todos los trabajadores están clasificados profesionalmente por la Dirección de la Empresa en categorías laborales de acuerdo con el grado de conocimientos y experiencias que posean y el trabajo o función que normalmente desarrollan.

Se establecen las siguientes categorías laborales:

Nivel I:

Ordenanza.

Nivel II:

Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Explotación/Preparación.

Nivel III:

Oficial segunda Administrativo. Operador Periféricos/Preparación.

Nivel IV:

Oficial primera Administrativo. Operador Senior.

Nivel V:

Programador. Operador de Consola/Preparación.

Nivel VI:

Jefe segunda Administrativo. Programador Senior. Operador de Sistemas.

Nivel VII:

Jefe primera Administrativo. Analista-Programador. Técnico de Sistemas adjunto. Consultor adjunto. Técnico Comercial adjunto. Titulado Medio.

Nivel VIII:

Jefe Superior Administrativo. Analista. Consultor. Técnico Comercial. Técnico de Sistemas. Coordinador de Operación/Preparación.

Nivel IX:

Analista Senior. Consultor Senior. Técnico Comercial Senior. Técnico Sistemas Senior. Supervisor de Explotación. Titulado Superior.

Nivel X:

Analista Principal. Consultor Principal. Técnico Comercial Principal. Técnico Sistemas Principal.

La enumeración de las distintas categorías no supone que hayan de estar cubiertas todas las relacionadas ni que las mismas, por necesidades productivas o de racionalidad organizativa, no puedan ser ampliadas, modificadas o revisadas en su contenido por acuerdo de ambas representaciones.

El encuadramiento en una categoría profesional concreta y el desempeño de un determinado puesto de trabajo implicarán no solo la realización de las funciones propias de aquellas y los requerimientos específicos de éste sino también los complementarios o conexos exigidos por los principios de racionalidad productiva.

Art. 13. *Trabajos de superior categoría.*—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, tendrá derecho a:

- A ser promocionado a la categoría cuyas funciones desempeña.
- A ser reintegrado a las funciones propias de la categoría que ostente. En este supuesto tendrá derecho a percibir, durante el tiempo en que desempeñe las funciones de categoría superior, la diferencia retributiva básica entre su categoría y aquellas cuyas funciones efectivamente desempeña.

Tal retribución no procederá cuando Empresa y trabajador hayan pactado que la realización de tales funciones constituye aprendizaje y prueba a efectos promocionales.

Art. 14. *Trabajos de inferior categoría.*—Por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, el trabajador podrá ser destinado a realizar tareas de rango inferior a las de la categoría profesional que ostente.

Tal situación solo podrá mantenerse por el tiempo estrictamente necesario, no supondrá, en ningún caso, disminución de retribución ni de los derechos propios de su categoría profesional.

Art. 15. *Reclamaciones.*—Como procedimiento común para toda clase de peticiones, quejas o reclamaciones que desee realizar el trabajador a la Empresa, se establece el siguiente:

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

Art. 16. *Provisión de vacantes.*—Como norma general, la Empresa reconoce a favor de los empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes. Para facilitar el ejercicio de este derecho, se comunicará con suficiente antelación la vacante o vacantes que se produzcan.

Art. 17. *Período de prueba.*—Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá sobrepasar los tres meses para el personal técnico y de quince días para el resto del personal.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

### CAPITULO III

#### Jornada, descansos y permisos

Art. 18. *Cómputo anual de la jornada.*—La jornada laboral del personal no sometido a turnos será, en cómputo anual, de mil seiscientos noventa y una horas de trabajo efectivo.

Anualmente y una vez conocido el calendario oficial de fiestas aprobado por la autoridad laboral correspondiente, las partes firmantes negociarán la distribución de jornada y horario, y establecerán el Calendario Laboral del Centro.

Art. 19. *Horario de trabajo:*

a) *Horario de invierno:*

De lunes a jueves, jornada tipo, ocho horas de trabajo efectivo.

Entrada: Flexible entre las siete treinta horas y las nueve horas.  
Salida: Flexible entre las dieciséis treinta horas y las diecinueve horas.

Tiempo de comida: Un máximo de dos horas, entre las trece y las quince treinta horas.

Viernes: Horas efectivas de trabajo, siete.

Entrada: Entre las siete treinta horas y las nueve horas.

Salida: Entre las catorce horas y las quince quince horas.

b) *Horario de verano:*

De lunes a viernes, siete horas de trabajo efectivo.

Entrada: Entre las siete treinta horas y las ocho quince horas.

Salida: Entre las catorce treinta horas y las quince quince horas.

Como norma general y sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, la jornada de verano comenzará el día 1 de junio y terminará el 30 de septiembre, siempre que sea posible, de acuerdo con el número total de horas anuales.

Art. 20. *Régimen de turnos personal de explotación.*—La jornada laboral del personal de explotación sujeto a régimen de turnos, será de mil quinientas cincuenta y seis horas anuales de trabajo efectivo para los trabajadores adscritos al turno A, y de mil quinientas noventa y dos horas anuales de trabajo efectivo para los trabajos adscritos al turno B.

Turnos tipo A.—Los trabajadores adscritos al mismo tendrán una jornada laboral máxima entre treinta y una quince y treinta y siete cincuenta horas semanales —media semanal de treinta y cuatro veintidós horas— por cómputo mensual, y con una libranza semanal ininterrumpida de treinta y seis horas.

La distribución de la citada jornada, será la siguiente:

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

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

Turnos tipo B.—Los trabajadores adscritos al mismo tendrán una jornada semanal máxima de treinta y seis horas, distribuidas como sigue:

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

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

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

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

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

Art. 21. *Vacaciones.*—El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un período anual de vacaciones de veintidós días laborales, que podrán ser divididos en un máximo de tres períodos. Asimismo, el personal sujeto

a turnos podrá optar entre el sistema descrito o el de treinta días naturales que también podrá ser dividido en tres períodos. El período o períodos de disfrute de las vacaciones será fijado de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, dejando once días laborales o quince naturales a voluntad del trabajador, siempre que preavise su disfrute con, al menos, dos meses de antelación.

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

La interrupción del disfrute del período de vacaciones a petición de la Empresa, dará derecho al trabajador a reclamar su disfrute, bien en el año al que se refieren, bien en el siguiente.

Cuando sea necesario mantener un servicio, la prioridad en la fijación de vacaciones y dentro del período de vacaciones escolares, la tendrá el empleado con hijos en edad escolar.

Art. 22. *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:

- Por el tiempo necesario para asistir a consulta médica.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Diez días naturales en los casos de fallecimiento del cónyuge e hijos.
- Cuatro días naturales en los casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de padres.
- Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

Este plazo se aplicará a aquellos supuestos en que sin existir distancia señalada, las dificultades en las comunicaciones así lo justifiquen.

- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de los deberes señalados en el artículo 37, d), del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los casos anteriores, si el trabajador estuviese desplazado correrán a cargo de la Empresa los gastos entre el lugar de destino y el de la residencia laboral del trabajador.

Art. 23. *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 será fraccionable en dos períodos.

La Empresa por razones de necesidades del servicio podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos más del 3 por 100 del personal del Centro de trabajo.

Art. 24. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Art. 25. *Excedencia forzosa.*—Se producirá a petición del trabajador, cuando éste sea designado o elegido para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Asimismo podrá solicitarla el trabajador que ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 26. *Servicio militar o civil sustitutorio.*—Durante el tiempo de cumplimiento del servicio militar o civil sustitutorio de aquél, se tendrá derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Asimismo se tendrá derecho a la percepción de las pagas extraordinarias de verano y Navidad.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el servicio.

Art. 27. *Movilidad geográfica.*—La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por las disposiciones que regulan la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Los desplazamientos se efectuarán en horas de trabajo salvo que el horario de los medios de transporte a utilizar impusiera otro.

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

La Empresa, en la medida de lo posible y en los desplazamientos que implique pernoctar fuera del domicilio, preavisará con cuarenta y ocho horas si el desplazamiento lo es por un tiempo inferior a una semana y con quince días cuando el tiempo de desplazamiento exceda de la semana.

Los importes de las dietas en los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán de 7.894 pesetas/diarias (dieta normal) o de 5.009 pesetas/diarias (dieta especial). En los desplazamientos al extranjero, las dietas serán fijadas en cada caso atendiendo a los costes de manutención y alojamiento en el país de destino.

La Empresa adelantará la fianza para pisos o apartamentos en los supuestos en que sea necesario su contratación.

El trabajador desplazado a otra Empresa o Centro por razón de servicio, se atenderá a la jornada y horario laborales del Centro de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de horas trabajadas mensualmente, se respetarán las existentes en «Eritel, Sociedad Anónima». Esta normativa es aplicable a quienes, sin estar técnicamente desplazados, presten sus servicios en el domicilio o Centro de trabajo de clientes.

Los trabajadores que, sin estar sometidos al régimen de dietas, presten sus servicios en el domicilio del cliente percibirán como plus extrasalarial los gastos ocasionados por los desplazamientos al domicilio de los clientes, siempre que estos desplazamientos excedan de un radio de 10 kilómetros contados a partir del kilómetro cero de Madrid, y se abonará el exceso de distancia sobre dicho radio de 10 kilómetros a razón de 33 pesetas/kilómetro.

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

Art. 28. *Justificación de gastos.*—En los supuestos de desplazamientos o viajes bajo la modalidad de «gastos pagados» el trabajador está obligado a justificar debidamente todos los producidos, excepto un 5 por 100 como máximo del total de los gastos, excluidos los correspondientes a viaje y alojamiento, en concepto de gastos de difícil justificación.

Art. 29. *Medios de transporte.*—En los viajes en avión se utilizarán los billetes de clase turista.

En los viajes en tren se utilizarán billetes de primera clase y, en los nocturnos, se viajará en coche-cama. Cuando se utilice el Talgo, el billete será de segunda clase.

Los viajes en automóvil propio se efectuarán sólo a petición del interesado y con la autorización expresa del Director correspondiente. Los así realizados se efectuarán bajo la plena y total responsabilidad del empleado. La compensación por kilómetro será de 33 pesetas.

Cuando por intereses personales el empleado prefiera realizar un viaje, para la prestación de un servicio, en su propio automóvil, percibirá como gastos de viaje y siempre que lo haya comunicado al Director correspondiente, el importe equivalente al del billete de avión o tren, según proceda. Como en el supuesto anterior el viaje se efectuará bajo la plena y total responsabilidad del empleado.

Art. 30. *Seguros complementarios para desplazamientos.*—La Empresa concertará a su cuenta, un seguro colectivo para el personal que efectúe desplazamientos en medios públicos, por razón de servicio, a provincia distinta a la de su lugar habitual de trabajo.

La cobertura de tal seguro será equivalente a lo que actualmente se alcanza por abonar el billete a través de una tarjeta de crédito personal.

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

## CAPITULO IV

### Retribuciones

Art. 31. *Conceptos retributivos.*—El personal de «Eritel, Sociedad Anónima», incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio percibirá sus retribuciones por los siguientes conceptos:

Sueldo base.

Complementos salariales:

Personales.

De puesto de trabajo.

Cantidad y calidad.

Pagas extraordinarias.

Plus extrasalarial.

Art. 32. *Sueldo base.*—Es la parte de la retribución fijada como contrapartida a la prestación de trabajo para cada una de las distintas categorías profesionales establecidas en la Compañía.

El sueldo base se abonará en 14 pagas iguales (doce mensuales y dos extraordinarias).

Durante la vigencia del presente Convenio los sueldos base para cada una de las categorías establecidas son los siguientes:

Niveles	Sueldo base/14 — Pesetas
Nivel I .....	1.465.245
Nivel II .....	1.551.435
Nivel III .....	1.637.629
Nivel IV .....	1.896.199
Nivel V .....	2.072.565
Nivel VI .....	2.240.961
Nivel VII .....	2.585.725
Nivel VIII .....	3.102.869
Nivel IX .....	3.792.396
Nivel X .....	4.481.922

### Art. 33. *Complementos personales:*

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

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

El complemento de Empresa se abonará en catorce pagas iguales (doce mensuales y dos extraordinarias).

**Antigüedad.**—Es el complemento salarial que recibe el empleado en compensación a su continuidad temporal en la prestación de servicios a la Empresa.

Para las categorías de los cinco primeros niveles del artículo anterior se fija el trienio tipo en 74.543 pesetas anuales, e igualmente se fija el trienio tipo en 104.385 pesetas anuales, para las categorías de los restantes niveles.

El valor de todos los trienios será siempre el que corresponda a la categoría que tenga en ese momento el empleado.

### Art. 34. *Complementos de puesto de trabajo:*

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

El plus de nocturnidad se fija en un valor de 315 pesetas/hora, sin distinción de categorías.

**Mensáfono.**—Es el complemento salarial que se abona a los empleados que, terminada su jornada, permanecen a disposición de la Empresa para atender cualquier anomalía que pueda producirse en el ámbito de su actividad concreta.

Al objeto de facilitar la prestación de este servicio, la Empresa dotará a los empleados adscritos al mismo de los correspondientes avisadores.

El valor del plus de mensáfono se fija en 45.105 pesetas/mes.

**Plus de responsable de turno/coordinador de proyecto.**—El empleado de Explotación que además de realizar las tareas propias de su categoría laboral desarrolle una labor de supervisión del sistema coordinando y controlando la Sala del Ordenador, las tareas realizadas por el resto de los operadores del turno y sustituyendo al Jefe de Explotación durante su ausencia y el empleado que además de realizar las tareas propias de su categoría laboral planifica y controla a nivel de Explotación un proyecto que por su envergadura así lo requiera, percibirá un plus de 28.038 pesetas/mes, en tanto tenga asignadas las funciones descritas y las realice.

**Plus de turnicidad.**—El empleado que preste su trabajo en régimen de turnos percibirá, en atención a esa modalidad de prestación del servicio, un complemento (plus de turnicidad) que se cifra en 7.350 pesetas/mes.

### Art. 35. *Complemento de cantidad y calidad:*

**Cobertura extraordinaria.**—Es el complemento salarial que devenga el empleado que tenga que prestar servicios fuera de su jornada laboral,

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

Durante la vigencia del presente Convenio el complemento de cobertura extraordinaria se cifra en 3.045 pesetas/hora de sustitución.

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

El valor de la hora extraordinaria se fija en 1.785 pesetas, sin distinción de categorías.

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

Art. 36. *Pagas extraordinarias.*—Es la parte de retribución que, en forma de paga extraordinaria, se abona en los meses de julio y diciembre.

La paga de verano se devenga del 1 de enero al 30 de junio. Este concepto salarial se abonará entre los días 15 y 20 de julio.

La paga de Navidad se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre. Este concepto salarial se abonará entre los días 15 y 20 de diciembre.

El valor de cada una de las pagas extraordinarias establecidas será el correspondiente a la retribución ordinaria mensual integrado por salario base, complemento de Empresa, en su caso, y antigüedad.

El personal que cese o ingrese en el transcurso de cada uno de los semestres indicados percibirá las pagas extraordinarias en proporción a los días trabajados.

Art. 37. *Plus extrasalarial.*—Para todo el personal afectado por este Convenio que desarrolle su actividad en régimen de turnos, sin distinción de categorías y en consideración al coste del transporte y al horario en que este ha de realizarse, la Empresa abonará la cantidad de 10.973 pesetas/mes, como plus extrasalarial de transporte. Este plus, que por su carácter compensatorio e indemnizatorio no está sujeto a cotización de Seguridad Social, se devengará única y exclusivamente por mes efectivamente trabajado.

Art. 38. *Plus extrasalarial para el personal no sujeto a turnos.*—Se establece un plus extrasalarial para el personal no sujeto a régimen de turnos de 7.303 pesetas/brutas mes. Este plus incluye la ayuda a comida.

Art. 39. *Incremento salarial.*—Se establece que el incremento salarial para el presente año 1992 será del 5 por 100.

## CAPITULO V

### Beneficios sociales

Art. 40. *Cuidado de menores y minusválidos.*—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de aquélla.

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

Art. 41. *Prestaciones por enfermedad, maternidad o accidente.*—La Empresa complementará las prestaciones de I.L.T. de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario fijo, por un período máximo de dieciocho meses, siempre que el trabajador cumpla con sus obligaciones relativas a la presentación de los partes de baja, confirmación de baja y alta médicas emitidos por los facultativos de la Seguridad Social.

En los supuestos de que la I.L.T. provenga de accidente de trabajo, se considerará como salario fijo los complementos asignados con carácter general al colectivo al que pertenezca el trabajador, con exclusión en cualquier caso del plus extrasalarial.

Art. 42. *Seguro colectivo.*—La Empresa tiene establecido a favor de todos sus trabajadores, un Seguro Colectivo con Antares/Musini que cubre los supuestos de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Las características de dicho Seguro son:

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

Primas: Totalmente a cargo de la Empresa.

Prestaciones: Fallecimiento o invalidez permanente absoluta, capital asegurado; fallecimiento por accidente, doble del capital asegurado.

Art. 43. *Reinserción laboral.*—En caso de que un trabajador tuviese un accidente de trabajo, que disminuyese sus facultades, sin alcanzar la incapacidad permanente total, la Empresa estará obligada a buscarle en

la misma, un puesto de trabajo acorde con sus posibilidades, conservando su nivel de ingresos económicos previos al accidente de trabajo.

Art. 44. *Subvenciones especiales.*—Todo trabajador que tuviese a su cargo algún familiar de primer grado o cónyuge, disminuido física o psíquicamente, obtendrá de la Empresa una subvención especial de 84.000 pesetas brutas anuales para contribuir a su educación o tratamiento especial que fuese necesario.

Art. 45. *Préstamos.*—La Empresa concederá, sin interés, préstamos de hasta cuatro mensualidades, calculados sobre el salario medio de la plantilla o sobre el salario propio del solicitante cuando no se alcanzase aquel, a descontar en un período máximo de doce meses.

El montante mensual de dichos préstamos será el equivalente a dos calculados sobre el salario medio y se concederán por riguroso orden de entrada de la solicitud, si bien, en casos excepcionales, podrán adelantarse aquellos que las representaciones de Empresa y trabajadores así lo acuerden. La concesión de préstamos reservará mensualmente uno para solicitantes nuevos y uno para quienes hayan sido anteriormente beneficiarios, aunque guardando el mismo orden de solicitud y mientras existan peticionarios para cubrir el montante mensual.

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

En los supuestos de baja en plantilla de trabajadores prestatarios, el importe del préstamo recuperado será empleado en la concesión de un nuevo préstamo.

Art. 46. *Anticipos.*—Todos los empleados podrán obtener anticipos sobre sus retribuciones mensuales solicitándolo en el Departamento de Administración de Personal. Tales anticipos alcanzarán hasta el 50 por 100 neto del salario mensual y serán descontados en la nómina del mes en que se entrega. En cualquier caso se garantiza que el anticipo se hará efectivo dentro de las veinticuatro horas a partir de la petición.

Art. 47. *Revisión médica anual y Seguridad e Higiene en el Trabajo.*—Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual de carácter general y dada la actividad de la Empresa, se incluirá asimismo una revisión oftalmológica.

La Empresa garantizará el estricto cumplimiento de la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

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

## CAPITULO VI

### Representación colectiva y acción sindical

Art. 48. *Delegados de Personal y Comité de Empresa.*—La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, un local de las adecuadas características con su correspondiente mobiliario y teléfono.

Se facilitarán tabloneros de anuncios.

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

- a) Reuniones promovidas por la Empresa.
- b) Negociación del Convenio Colectivo.
- c) Reuniones de las Comisiones Paritarias.

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

La Empresa facilitará locales adecuados para la celebración de Asambleas siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos.

Art. 49. *Información al Comité de Empresa.*—La Empresa informará al Comité de Empresa sobre los siguientes temas:

- a) Mensualmente sobre:
  1. Modificaciones en la plantilla, tipos de contrato, duración y cualificación.
  2. Bajas en la plantilla expresando categoría, puesto de trabajo y causa de la baja.
  3. Cambios de categoría.
  4. Creación de nuevos puestos de trabajo.
  5. Relación de trabajadores desplazados y previsiones de nuevos desplazamientos.

b) Trimestralmente, sobre:

1. Contratos adjudicados. Tipos de contrato y ocupación generada en la Empresa a lo largo de los mismos.
2. Subcontratación con personas física y jurídicas.
3. Ofertas de trabajo realizadas.
4. Horas extraordinarias realizadas.
5. Facturación realizada.

c) Semestralmente, sobre:

1. Situación de inversiones acumuladas.
2. Situación de la Empresa respecto a Hacienda y a la Seguridad Social.
3. Evolución detallada de masa salarial.

d) Al final del ejercicio:

1. Memoria, balance y cuenta de resultados.
2. Previsiones para el nuevo ejercicio.

e) Con carácter previo a su ejecución, sobre:

1. Reestructuraciones totales o parciales.
2. Traslado de instalaciones.
3. Modificación del status jurídico de la Empresa.
4. Proceso de fusión o absorción.
5. Modificación de la actividad empresarial.
6. Variaciones en el capital social.
7. Participación en otras Sociedades.

f) Dentro del mes siguiente a su firma, información sobre Convenios o pactos firmados con otros Centros de trabajo de la Empresa.

Art. 50. *Secciones sindicales.*—Las Secciones sindicales que hayan obtenido como mínimo un 10 por 100 de los miembros del Comité de Empresa de cada Centro de trabajo, en las elecciones celebradas para representantes del personal o cuando posean una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, podrán designar un Delegado Sindical, empleado en activo de la Empresa, como representante del Sindicato en aquel ámbito, con los mismos requisitos y garantías de los Delegados de Personal.

Las Secciones Sindicales gozarán de los mismos derechos que los Comités de Empresa.

Los miembros de las Secciones Sindicales dispondrán de permisos sin sueldo para asistir a Congresos y Asambleas a las que fueran reglamentariamente convocadas por las Centrales u órganos de la Administración en atención a su condición sindical sin más requerimiento que la previa notificación por parte del Delegado de la Sección Sindical.

A requerimiento de los trabajadores de la Empresa afiliados a los Sindicatos que tengan reconocida Sección Sindical, la Empresa descontará en la nómina mensual respectiva el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de Recursos Humanos un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las antedichas detracciones se efectuarán, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año, en la nómina regular mensual del empleado.

## DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral.

## ACTA DE CONSTITUCION

Asistentes:

Representantes de los trabajadores: Señor Hernández García-Carretero, señor Galán Astasio, señor García Cano, señor Sánchez Berriguete y señor Trapero Antón.

Representación de la Dirección: Señor Allegue López, señor Herranz Sanz, señor Puente Buces, señor Rodrigo Garrido y señor Rodríguez Sánchez.

En Madrid a 10 de junio de 1992, se reúnen las personas que arriba se indica en representación de la Dirección de «Eritel, Sociedad Anónima», y de los trabajadores del Centro de trabajo Centro de Cálculo Telémaco y llegan a los siguientes:

**Acuerdos**

1. Reconocerse mutuamente como partes legitimadas para la negociación y virtual firma del I Convenio Colectivo de «Eritel, Sociedad Anónima», para su Centro de Cálculo Telémaco.

2. Constituirse en Comisión Negociadora de dicho Convenio Colectivo.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid a 10 de junio de 1992.

**ACTA FINAL****Asistentes:**

Representantes de los trabajadores: Señor Hernández García-Carretero, señor Galán Astasio, señor García Cano, señor Sánchez Berriguete y señor Trapero Antón.

Representación de la Dirección: Señor Allegue López, señor Herranz Sanz, señor Puente Buces, señor Rodrigo Garrido y señor Rodríguez Sánchez.

Reunidos en Madrid las personas que arriba se indican, todos ellos miembros de la Mesa Negociadora del I Convenio Colectivo de «Eritel, Sociedad Anónima», para su Centro de Cálculo Telémaco, en representación de los trabajadores y de la Dirección de la Empresa.

**Acuerdan**

1. Aprobar y firmar el I Convenio Colectivo de «Eritel, Sociedad Anónima» para su Centro de Cálculo Telémaco.

2. Remitir copia del texto del mismo a la autoridad laboral para su inscripción, registro y publicación subsiguientes.

3. Asistencia sanitaria: La Empresa concertará pólizas de asistencia sanitaria con varias Compañías. Todos los trabajadores tendrán derecho a suscribirse a dichas pólizas, cubriendo la Empresa, como máximo, el valor de 67.000 pesetas anuales. El trabajador se atenderá, en todo caso, a las estipulaciones contractuales de cada Compañía.

Los trabajadores que no deseen aplicar el beneficio del punto anterior, podrán recibir cantidad equivalente en concepto de gastos médicos justificados y mediante la correspondiente factura. En su caso, este beneficio se prorrateará en función de los meses completos trabajados en el ejercicio.

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

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

4. Cualquier mejora en las condiciones del presente Convenio que fueren pactadas —en cálculo global— en otros Centros de Eritel, se harán extensivas a los empleados de Eritel, Centro de Cálculo Telémaco.

# MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**2757** *ORDEN de 2 de febrero de 1993 por la que se modifica la Orden de 15 de enero de 1993 por la que se convocan los premios «Príncipe de Asturias a la Excelencia Empresarial».*

El Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ha considerado oportuno el cambio de denominación de los premios convocados por la Orden de 15 de enero de 1993.

En su virtud, este Ministerio dispone:

Artículo 1.º Se modifica la denominación de la Orden de 15 de enero de 1993 que pasa a ser la de «Orden por la que se convocan los premios «Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial»».

Art. 2.º Los premios «Príncipe de Asturias a la Excelencia Empresarial» pasan a denominarse «Premios Príncipe Felipe a la Excelencia Empresarial».

Art. 3.º Los premios serán los siguientes:

- «Premio Príncipe Felipe a la Calidad Industrial».
- «Premio Príncipe Felipe al Diseño Industrial».

- «Premio Príncipe Felipe al Esfuerzo Tecnológico».
- «Premio Príncipe Felipe al Ahorro y la Eficiencia Energética».
- «Premio Príncipe Felipe a la Gestión Medioambiental».
- «Premio Príncipe Felipe a la Internacionalización».
- «Premio Príncipe Felipe a la Empresa Turística».
- «Premio Príncipe Felipe a la Competitividad Empresarial».

Art. 4.º Se amplía el plazo de presentación de candidaturas hasta el 10 de abril de 1993.

Art. 5.º La presente Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 2 de febrero de 1993.

ARANZADI MARTINEZ

Ilmo. Sr. Subsecretario.

**2758** *RESOLUCION de 21 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Industria, por la que se homologan calderas murales mixtas para calefacción y agua caliente sanitaria, tipo B<sub>1</sub>, categoría II<sub>2H3</sub> marca «Aparici», modelo base Murgas 20 ME, fabricadas por «Lamborghini Calor, S. p. A.», en Ferrara (Italia).*

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Atermycal, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Pisto, número 1, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de calderas murales mixtas para calefacción y agua caliente sanitaria, tipo B<sub>1</sub>, categoría II<sub>2H3</sub>, fabricadas por «Lamborghini Calor, S. p. A.», en su instalación industrial ubicada en Ferrara (Italia);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima», mediante dictamen técnico con clave A91059, y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM-LAM-IA-01 (AP), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CB.0077, definiendo como características técnicas paraB cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de dos años, y el primero antes del día 7 de octubre de 1993.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que en la fabricación de dichos productos los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

**Información complementaria**

El gasto calorífico nominal de estos aparatos es de 25,7 kW.

Estas calderas son de tiro forzado y circuito estanco de combustión.

**Características comunes a todas las marcas y modelos****Características:**

Primera.—Descripción: Tipo de gas.

Segunda.—Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.

Tercera.—Descripción: Potencia nominal. Unidades: kW.