

Apellidos y nombre	Ayuda institucional - Pesetas
Wan, Changhua .....	300.000
<i>Universidad Politécnica de Valencia</i>	
Kolokziejski, Waclaw .....	300.000
Shkavron, Arkady S. ....	300.000
<i>Universidad Rovira i Virgili</i>	
Aaliti, Abdellatif .....	300.000
Kassou, Mohamed .....	300.000

## MINISTERIO

# DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8014** RESOLUCION de 5 de marzo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fondo de Promoción de Empleo, Sectores Construcción Naval y Electrodomésticos Línea Blanca».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fondo de Promoción de Empleo, Sectores Construcción Naval y Electrodomésticos Línea Blanca» (Código de Convenio número 9006181), que fue suscrito con fecha 14 de enero de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité y Delegados de personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de marzo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FONDO DE PROMOCION DE EMPLEO SECTORES CONSTRUCCION NAVAL Y LINEA BLANCA

#### PREAMBULO

El Fondo de Promoción de Empleo del Sector Naval fue creado en un principio como Entidad de Gestión de Empleo, entre otras misiones que le fueron encomendadas, es decir, con el fin de recolocar a los productores acogidos a dicho Fondo de Promoción de Empleo, es por lo que en este Convenio hace una «declaración de principios», en la que, la Dirección del Fondo de Promoción de Empleo se compromete, con la colaboración de la parte social, a cooperar con el personal de plantilla que pudiese resultar excedente, para facilitar su reinserción laboral en un nuevo puesto de trabajo.

Reunidos en Madrid a 14 de enero de 1993.

Intervienen en nombre y representación de la Empresa: Don Edgardo Frontini Lariguet, don Miguel Angel Cerrado Llanes, don Jesús Manzorro Romero y don Fernando Pastor Sanz.

En nombre y representación de los trabajadores: Don Juan Carlos Balsa Rey, don Angel Luaces Pita, don Julen Erauzkin Barrenetxea, doña Montserrat Martínez Fortes, don José Manuel Moro Fueyo, don Marcelino Díaz Fernández, don Gabriel Martín Alguacil, don José García Niebla, don Juan Cano Cano, doña Carmen Pérez-Higueras Zapardiel y doña María Luisa García Sánchez.

Reconociéndose las partes capacidad legal suficiente para suscribir el presente Convenio acuerdan:

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en las Oficinas Centrales, Unidades Territoriales, Oficinas Delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión de la Empresa, a excepción del personal de alta dirección:

Director técnico, Directores, Subdirectores de Area, Administradores y Delegados.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 1993.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por un nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Garantías personales.*—Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Art. 6. *Ingresos.*—El empresario comunicará a los representantes legales de los trabajadores, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes y las características de las pruebas de selección, salvo que la inmediatez de la contratación impida la comunicación, en cuyo caso se efectuará posteriormente en el plazo máximo de 48 horas.

Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Los nuevos ingresos se realizarán con la consideración debida a la promoción profesional interna y con la presencia de los representantes de los trabajadores.

Art. 7.º *Ceses voluntarios.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Nivel III y IV: Dos meses.

Nivel V y VI: Un mes.

Niveles VII, VIII, IX y X: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa estará obligada a liquidar al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados al momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe de su salario diario por cada día de retraso en su liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

La Empresa entregará el recibo-finiquito con una antelación de cuarenta y ocho horas, con el objeto de hacer las consultas oportunas.

Art. 8.º *Período de prueba.*—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y que, en ningún caso, podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Niveles III y IV: Seis meses.

Niveles V y VI: Tres meses.

Niveles VII, VIII, IX y X: Quince días.

Durante el período de prueba, la Empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Salvo pacto en contrario, la situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Art. 9.º *Salidas, viajes y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en las que radique la Empresa, devengarán una dieta mínima de acuerdo con las normas internas de:

Dieta completa: 7.325 pesetas.

Distribución diaria: Comida, 3.350 pesetas; cena, 2.825 pesetas; otros, 1.150 pesetas.

Transporte ajeno: Coche alquiler, tarifa B; Avión, clase turista; tren, primera clase o coche cama.

Transporte propio: 30 pesetas por kilómetro recorrido.

Alojamiento: Categoría hoteles, tres estrellas; conversión alternativa, 3.350 pesetas.

Art. 10. *Becas.*—Las solicitudes de ayudas económicas para la realización de cursos deberán ser tramitadas a través de la Comisión de Becas.

La aprobación de las ayudas corresponde a la Comisión Paritaria que fijará, en función del importe y tipo de curso el tanto por ciento a conceder. En caso de desacuerdo resolverá el Director técnico con informe razonado a la Comisión Paritaria.

Tipo de ayuda: Orientadas a los casos que suponen adquisición de especialidades o conocimientos complementarios susceptibles de utilización en la realización de su función en el Fondo de Promoción de Empleo, con un tope máximo de un 75 por 100.

El total de ayudas concedidas no podrá ser superior al 1 por 100 de la masa salarial del personal de gestión para cada Unidad Operativa.

Las personas que reciban las ayudas quedan obligadas a justificar la asistencia a los cursos, y a un aprovechamiento adecuado de los mismos, para lo cual aportarán los correspondientes justificantes a la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará constituida en las Oficinas Centrales por dos representantes de la Dirección y dos Delegados de personal. En las UU.OO. las constituirá un representante de la Empresa nominado por el responsable territorial y un Delegado de personal.

Criterios generales para la concesión de becas:

1. No concesión de becas en horas que coincidan con horario de trabajo.

2. El límite máximo de concesión será el 75 por 100 del costo del curso.

3. No se concederá beca a los trabajadores que habiendo disfrutado de ésta en años anteriores no han justificado su aprovechamiento. Se justificará mediante la presentación de certificado o en defecto título obtenido. En el caso de estudios universitarios o similares deberán justificar el aprobado al menos del 50 por 100 de las asignaturas. La comisión cuando concurren circunstancias excepcionales que justifiquen el no aprovechamiento, podrá valorarlo y conceder la beca que considere oportuna.

4. En ningún caso el máximo a conceder por beca será superior a 165.000 pesetas.

5. El pago se realizará de la siguiente forma:

a) Cuando los pagos sean con recibos fraccionados se abonará el porcentaje determinado en cada caso a la presentación del recibo.

b) Cuando los pagos sean por una sola vez se abonará la cantidad concedida por los siguientes conceptos: 50 por 100 como cantidad no recuperable y el otro 50 por 100 como anticipo que podrá ser recuperado mediante descuento en salarios en los casos que no se finalice el curso o cause baja en el Fondo de Promoción de Empleo de forma voluntaria o por despido improcedente.

6. La Comisión solicitará toda la información que crea necesaria, bien documental o personal, pudiendo reunirse con los posibles becarios con el fin de determinar más justamente la concesión de la beca.

7. La Comisión podrá fraccionar la concesión de la beca cuando la que se solicita tenga duración más larga de lo normal (un curso escolar) o el coste sea muy superior al tope máximo para un año.

8. Al término del año, se podrán revisar las becas concedidas en función del saldo disponible del presupuesto, y pudiendo llegar al máximo de concesión de 260.000 pesetas para aquellas becas que no hubiesen alcanzado el 75 por 100.

Art. 11. *Jornada.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán para 1993 una jornada de 1.719 horas.

Art. 12. *Calendario laboral.*—Se adjuntarán como anexo a este Convenio los calendarios de cada Centro de trabajo en donde deberán recoger los siguientes criterios:

a) Se podrá disfrutar de jornada continuada en un período máximo de seis meses.

b) Se podrá disfrutar de jornada continuada los viernes.

Los calendarios de 1993, se adjuntarán en este Convenio, los dos primeros meses del año.

Art. 13. *Horario.*—El horario de la jornada diaria y calendario, será fijado por las autoridades de cada Delegación de acuerdo con los representantes sindicales de los trabajadores de la misma.

La jornada ordinaria será de ocho treinta horas, con un descanso mínimo de una hora y máximo de dos horas para la comida, a excepción de los días y períodos de jornada continuada que tendrá una duración entre siete y siete treinta horas.

En ambos casos existirá media hora de flexibilidad en la entrada a partir de la hora de referencia en cada Centro de trabajo.

En el caso de las Oficinas Centrales la determinación del calendario anual y el horario de la jornada diaria se hará en consonancia con las siguientes pautas: a) Seis meses de jornada intensiva; b) El resto del tiempo será en jornada partida de ocho horas y media diarias de trabajo; c) Los viernes de todo el año serán de jornada intensiva; d) Los puentes se establecerán de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la Dirección.

Se reconoce que la razón de ser de los Servicios Centrales está en el apoyo y asesoramiento que deben prestar a las unidades productivas, comprometiéndose la Dirección de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores a reforzar la colaboración en ese sentido y a favorecer toda medida organizativa que, respetando las normas del Convenio, tienda a optimizar los resultados.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento de 75 por 100 sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se pagarán con un recargo de 150 por 100 sobre el salario de la jornada ordinaria.

Los trabajadores que realicen horas extraordinarias podrán optar entre cobrarlas con los recargos establecidos o que les compense con un tiempo de descanso retribuido, en la misma proporción.

El momento de utilización de este tiempo de descanso será de mutuo acuerdo entre las partes, siguiendo los procesos internos de solicitud.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia Empresa o a terceros, así como el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, cuando éstos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente: ausencias imprevistas, las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas; mantenimiento, cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias por su naturaleza son voluntarias, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción y los supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a) de este artículo.

La dirección de la Empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores sobre el número de horas extraordinarias trabajadas, explicando sus causas y en su caso, su distribución por secciones o departamentos. En función de esta información y de los criterios más arriba indicados, la Empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias, de acuerdo con lo pactado en este Convenio.

Art. 15. *Vacaciones.*—Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente y en desarrollo de esta materia se establece:

Las vacaciones de verano podrán disfrutarse entre el mes de julio y septiembre, ambos inclusive, si bien el período ordinario normalizado, será el mes de agosto, concretándose en veintidós días laborables.

El trabajador podrá dejar tres días de vacaciones para ser disfrutados cuando éste lo decida, siempre que por razones de servicio justificado no lo impida.

Turno de vacaciones: La Empresa comunicará los turnos de vacaciones, antes del 31 de mayo.

Las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona interesada, como enfermedad, accidente o maternidad serán contadas como parte del período de trabajo. En consecuencia, el trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria, al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral, deberá disfrutar las mismas una vez se encuentre en situación de alta y en todo caso, antes de finalizar el año en curso.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a una parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados.

#### Art. 16. *Permisos y licencias.*

A) *Licencias retribuidas:* Son los permisos que están motivados por un hecho concreto que da el derecho a su disfrute y se concretan en un número de días determinado.

1. Por matrimonio del trabajador: Quince días naturales de licencia retribuida.

Esta licencia la disfrutará el trabajador de una sola vez en los días que él elija, siempre y cuando dicho período incluya la fecha del matrimonio.

2. Por nacimiento o adopción de hijo: Tres días laborables.

3. Por enfermedad grave del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días laborables.

4. Por muerte del cónyuge o persona que conviva con el trabajador, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días laborables.

5. Por matrimonio de padres, hermanos e hijos: Un día natural.

En los casos contemplados en los apartados 2, 3, 4 y 5, los plazos anteriormente señalados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia.

Para el disfrute de la licencia de los apartados 3, 4 y 5, se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

6. Por traslado de domicilio habitual: Dos días naturales.

7. Asistencia a consulta médica: Se dispondrá del tiempo necesario y se deberá adjuntar a la comunicación el justificante médico correspondiente.

8. Para el cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal, se dispondrá del tiempo indispensable, presentando el justificante correspondiente.

9. Exámenes: Se dispondrá del tiempo necesario, se deberá comunicar previamente y será necesario la presentación del justificante correspondiente.

10. Lactancia: Los trabajadores afectados por el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de una hora o dos medias horas al día a su elección, previa comunicación a la Empresa.

En estos casos la comunicación por parte de los trabajadores al Departamento de Personal se entiende suficiente, en los casos 1, 5, 6, 9 y 10 la comunicación debe hacerse previamente y con tiempo suficiente, en los demás debido a su condición de imprevistos, la comunicación será lo más inmediata posible al hecho.

B) *Licencias no retribuidas:* Se podrá conceder permiso a los trabajadores que lo soliciten por necesidades extraordinarias no comprendidas en el apartado A.

Estos permisos se podrán conceder sin retribución o recuperando el tiempo no trabajado.

La solicitud deberá ir dirigida al Departamento de personal con el visto bueno del Director del Área o en su ausencia el del Jefe de Departamento/Servicio, indicando el motivo, y en caso de querer recuperar este tiempo, propondrá el sistema de recuperación. El permiso se concederá o denegará atendiendo a las necesidades de trabajo y política de personal correspondientes.

Estos tiempos deberán ser recuperados:

a) En la medida de lo posible dentro de la misma semana.

b) Caso de que no sea posible la recuperación en la semana, el Jefe del Departamento con el Jefe de Personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

#### Art. 17. *Excedencias.*

A) *Excedencia forzosa.*—Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

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

B) *Excedencia voluntaria.*—Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de un año y no superior a cinco, no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. 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. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. En este supuesto, cuando la excedencia no sea superior a un año, el reingreso será automático.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso; si no existiera vacante en su grupo profesional y si en uno inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

Art. 18. *Incremento salarial.*—El incremento salarial para 1993, será del 4,5 por 100 sobre tablas salariales del año 1992.

Las tablas salariales se adjuntarán como anexo a este Convenio.

Art. 19. *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1993 un incremento superior al 4,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho Índice de Precios al Consumo a 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1994.

El importe de las diferencias derivadas de esta revisión salarial, se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1994.

Art. 20. *Pagas extras.*—Con carácter de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se abonarán dos pagas extraordinarias al año, de verano y Navidad, en cuantía cada una de ellas de al menos treinta días del salario correspondiente a la categoría profesional incluidos todos los conceptos retributivos.

Estas pagas extraordinarias serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen, así la paga de verano se computará del 1 de enero al 30 de junio, y la de Navidad de 1 de julio al 31 de diciembre.

Estas pagas extraordinarias serán abonadas con los salarios de los meses de junio y noviembre.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*—Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Todos los trabajadores que presten servicios durante dicho período de tiempo, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica consistente en el abono de un plus cifrado como mínimo en el 15 por 100 del salario correspondiente a su categoría profesional.

El percibo de dicho plus se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

1. Trabajando en dicho período menos de cuatro horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.

2. Si el tiempo trabajado durante el período nocturno excede de cuatro horas se percibirá el plus correspondiente a toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal período.

Art. 22. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional, descanso por maternidad o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social o Mutua Patronal correspondiente, el Fondo de Promoción de Empleo completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones (100 por 100) de su salario real neto, durante el período de permanencia en estado de incapacidad laboral transitoria, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Art. 23. *Seguro de vida.*—Se acuerda crear un Seguro Colectivo de Vida para los trabajadores cuyo importe es:

Muerte natural: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta y permanente derivada de enfermedad común: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 3.500.000 pesetas.

Invalidez absoluta y permanente por accidente: 3.500.000 pesetas.

Muerte por accidente circulación: 4.500.000 pesetas.

Art. 24. *Reconocimiento médico.*—Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, a cargo de la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, siendo considerado el tiempo que se dedique a tales reconocimientos como horas de trabajo efectivo.

Art. 25. *Organigramas*.—La Empresa entregará los organigramas de la misma a los delegados de personal, en las siguientes fechas:

1. Al mes de la firma del Convenio.
2. Cada seis meses.
3. Si sufriera alguna variación el organigrama durante el período semestral.

Todos los organigramas deberán ser entregados con sello y firma de la Empresa.

Art. 26. *Ajuste salarial*.—Se acuerda el pase al escalón C de los trabajadores que teniendo una antigüedad superior a seis meses mantienen el escalón D en los niveles 8 y 9, e igualmente el pase en las mismas circunstancias del escalón E al D en el nivel 10.

Art. 27. *Comisión de seguimiento*.—Se creará una Comisión de Seguimiento compuesta por seis representantes de los trabajadores, de los cuáles corresponden tres a la oficina central y tres del conjunto de las unidades operativas.

La Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria cada seis meses, y con carácter extraordinario cuando exista alguna anomalía en el cumplimiento de los acuerdos y así lo decidan por mayoría simple, en todo caso, con comunicación previa a la Empresa. La función principal de esta Comisión estará destinada a la vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio. La Empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones arriba mencionadas.

Art. 28. *Contratación indefinida*.—Cuando a la finalización del plazo máximo de la vigencia de contratos laborales de carácter temporal, el puesto desempeñado no sea amortizable, se le hará a la persona que lo ocupaba, con contrato de carácter indefinido.

En todo caso se procurará que, en los cambios que se produzcan en la organización, de acuerdo a la natural evolución de las tareas del Fondo de Protección del Empleo, se mantenga la máxima estabilidad posible en el empleo del actual personal de gestión, de acuerdo con los Delegados de Personal.

Art. 29. *Derechos sindicales*.—Las partes firmantes, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones:

a) Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos Provinciales, manteniendo su vinculación como trabajador en activo, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores de tales Convenios.

b) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los Delegados de personal, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido, siendo su cómputo anual y concretándose en veinte horas mensuales.

c) El Fondo de Promoción del Empleo financiará las reuniones, así como todos los gastos originados para la preparación y negociación del Convenio.

d) Las reuniones de los Delegados de Personal con los representantes del Fondo de Promoción de Empleo, no se computarán como horas sindicales, así como las reuniones de la Comisión de Seguimiento, negociación del Convenio y reuniones de coordinación previas correspondientes.

Art. 30. *Puestos de libre designación*.—Se consideran puestos de libre designación los de Directores, Subdirectores, Administradores de U.U.T.T., Delegados Territoriales, Jefes de Departamento, Jefes de Servicio, u otros puestos especiales que puedan surgir, y que por su naturaleza o contenido requieran esta calificación a juicio de la Dirección, de mutuo acuerdo con los Delegados de Personal.

Los trabajadores que ocupen estos puestos no estarán sujetos a los criterios de jornada, horario y calendario del presente Convenio, en estos casos la regulación se establecerá por mutuo acuerdo entre los afectados y la dirección de la Empresa, habida cuenta que por la especial naturaleza de sus funciones requiere una especial dedicación.

Art. 31. *Complemento de antigüedad*.—Se devengará por quinquenios vencidos, todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

El número de quinquenios que pueda acumular cada trabajador es ilimitado.

La cuantía del quinquenio para cada trabajador se establece en un 5 por 100 sobre el salario Convenio de acuerdo con el nivel y categoría según la tabla de antigüedades anexa.

Art. 32. *Formación continuada*.—La Empresa pondrá los medios necesarios para la realización de al menos dos cursos anuales para la formación continuada de los trabajadores. Estos cursos se realizarán en los Centros

de formación donde los hubiere o en sus defectos en Centros ajenos a la Formación de Promoción del Empleo los cuales serán subvencionados económicamente en su totalidad por la Empresa y el tiempo necesario para la formación será al 50 por 100 con cargo al trabajador y el otro 50 por 100 con cargo al tiempo de trabajo.

Art. 33. *Análisis de puestos de trabajo*.—Se dará continuidad a la Comisión que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los trabajadores (uno de las U.U.T.T. y otro de las O.O.C.C.).

Art. 34. *Cláusula final*.—Las materias no reguladas en el presente Convenio se regularán de acuerdo con lo dispuesto en la Legislación vigente.

#### Estructura Salarial 1993

Nivel	Escala	Salario según Convenio		Antigüedad Pesetas
		Salario/mes — Pesetas	Salario/año — Pesetas	
3. Jefe Departamento o asimilados.	A	451.890	6.326.460	22.595
	B	418.826	5.863.564	20.941
	C	385.760	5.400.640	19.288
	D	352.695	4.937.730	17.635
	E	319.631	4.474.834	15.982
4. Jefe Servicio o asimilados.	A	341.673	4.783.422	17.084
	B	316.874	4.436.236	15.844
	C	292.076	4.089.064	14.604
	D	265.957	3.723.398	13.298
	E	242.478	3.394.692	12.124
5. Técnico 1.ª Jefe Administrativo.	A	297.587	4.166.218	14.879
	B	275.544	3.857.616	13.777
	C	253.500	3.549.000	12.675
	D	231.457	3.240.398	11.573
	E	209.414	2.931.796	10.471
6. Técnico 2.ª Jefe Administrativo.	A	238.069	3.332.966	11.903
	B	220.434	3.086.076	11.022
	C	205.005	2.870.070	10.250
	D	187.369	2.623.166	9.368
	E	169.735	2.376.290	8.487
	F	154.305	2.160.270	7.715
7. Oficial Administrativo primera.	A	193.431	2.708.034	9.672
	B	179.103	2.507.442	8.955
	C	166.428	2.399.992	8.321
8. Oficial Administrativo segunda.	D	154.305	2.160.270	7.715
	A	164.663	2.305.282	8.233
	B	150.446	2.106.244	7.522
	C	137.772	1.928.808	6.889
9. Auxiliar Administrativo.	D	121.240	1.697.360	6.062
	A	138.873	1.944.222	6.944
	B	126.751	1.774.514	6.338
	C	115.730	1.620.220	5.787
10. Subalterno.	D	106.140	1.485.960	5.307
	A	154.305	2.160.270	7.715
	B	142.729	1.998.206	7.136
	C	131.709	1.843.926	6.585
	D	122.341	1.712.774	6.117
E	104.266	1.459.724	5.213	

#### Calendario Laboral 1993

OFICINAS CENTRALES - MADRID

1.º Días laborables con horario: De nueve horas a catorce horas y de quince horas a dieciocho treinta horas.

Tiempo de trabajo ocho horas treinta minutos

Enero: 4, 5, 7, 11, 12, 13, 14, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27 y 28.  
Febrero: 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24 y 25.

Marzo: 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 29, 30 y 31.

Noviembre: 2, 3, 4, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 29 y 30.

Diciembre: 1, 2, 9, 13, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29 y 30.

2.º Días laborables con horario: De ocho horas a quince treinta horas.

*Tiempo de trabajo siete horas treinta minutos*

Enero: 8, 15, 22 y 29.

Febrero: 5, 12, 19 y 26.

Marzo: 5, 12 y 26.

Abril: 1, 2, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29 y 30.  
Mayo: 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 y 31.

Septiembre: 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 27, 28, 29 y 30.

Octubre: 1, 4, 5, 6, 7, 8, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 y 29.

Noviembre: 5, 12, 19 y 26.

Diciembre: 3, 10 y 17.

3.º Días laborables con horario: De ocho horas a quince quince horas.

*Tiempo de trabajo siete horas quince minutos*

Junio: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 y 30.

Julio: 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 28, 29 y 30.

*Días no laborables*

Sábados y domingos.

Período normalizado de vacaciones del 1 de agosto al 1 de septiembre (ambos inclusive).

Fiestas nacionales, comunitarias y locales:

Enero: 1 y 6.

Marzo: 19.

Abril: 8 y 9.

Mayo: 1 y 15.

Agosto: 16.

Octubre: 12.

Noviembre: 1 y 9.

Diciembre: 6, 8 y 25.

Puentes acordados:

Abril: 5, 6 y 7.

Octubre: 11.

Noviembre: 8.

Diciembre: 7, 24 y 31.

*Cómputo total de jornada laboral anual*

Total: 1.719 horas.

1.º Con jornada de ocho treinta horas: Ochenta días igual a seiscientos ochenta horas.

2.º Con jornada de siete treinta horas: Noventa y seis días igual a setecientos veinte horas.

3.º Con jornada de siete quince horas: Cuarenta y cuatro días igual a trescientas diecinueve horas.

## 8015

*RESOLUCION de 9 de marzo de 1993, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone la publicación de las subvenciones otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante el año 1992.*

En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 81.7 del texto refundido de la Ley General Presupuestaria.

Esta Dirección General acuerda:

Publicar las subvenciones otorgadas por este Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 1992, en el «Boletín Oficial del Estado», detalladas en relación anexa.

Madrid, 9 de marzo de 1993.—El Director general de Servicios, Enrique Heras Poza.