

Código	Nombre municipio
28125	Robledo de Chavela.
28127	Rozas de Madrid (Las).
28128	Rozas de Puerto Real.
28131	San Lorenzo de El Escorial.
28133	San Martín de Valdeiglesias.
28135	Santa María de la Alameda.
28141	Sevilla la Nueva.
28152	Torreloñe.
28159	Valdemaqueda.
28160	Valdemorillo.
28171	Villa del Prado.
28174	Villamanta.
28175	Villamantilla.
28176	Villanueva de la Cañada.
28177	Villanueva del Pardillo.
28181	Villaviciosa de Odón.
28183	Zarzalejo.

También estarán incluidos en la demarcación de Madrid sur-oeste los distritos de Arganzuela, Latina, Villaverde, Carabanchel, Moncloa, Centro y Usera pertenecientes al municipio de Madrid.

ANEXO V

Impreso de solicitud de otorgamiento de la concesión

Solicitud-formulario

Don
 con documento nacional de identidad número
 (o referencia al documento procedente en caso de ser extranjero), en nombre y representación de
 según poder otorgado ante el Notario don
 del ilustre Colegio Notarial de
 con número de protocolo y fecha
 con domicilio a efectos de notificaciones en
 enterado de la convocatoria del concurso para el otorgamiento de una concesión administrativa para la prestación del servicio de telecomunicaciones por cable en la demarcación de Madrid sur-oeste, acordada mediante Orden publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número de

EXPONE: Que conoce y acepta incondicionalmente el contenido del pliego de bases, aprobado por la misma Orden, que rige para el citado concurso, de los requisitos establecidos en la Ley 42/1995, de 22 de diciembre, de las Telecomunicaciones por Cable, en la Ley 12/1997, de 24 de abril, de Liberalización de las Telecomunicaciones, y en el Real Decreto 2066/1996, de 13 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento Técnico y de Prestación del Servicio de Telecomunicaciones por Cable, y que reúne todos los requisitos exigidos para contratar con la Administración y, a tal efecto, formula la presente solicitud de otorgamiento de la concesión convocada, así como las demaniales anejas que figuran en la oferta técnica y económica.

En a de de 19....

(Firma y sello de la empresa, en su caso)

Excmo. Sr. Ministro de Fomento.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

20038 RESOLUCIÓN de 13 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Fondo de Promoción de Empleo, Sector Construcción Naval.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fondo de Promoción de Empleo, Sector Construcción Naval (código de Convenio número 9006181), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1997, de una parte,

por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1640/1981, 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, 13 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO BIANUAL 1997-1998 DE FONDO DE PROMOCIÓN, DE EMPLEO, SECTOR DE CONSTRUCCIÓN NAVAL

PREÁMBULO

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.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en las oficinas centrales, oficinas territoriales, oficinas delegadas, así como en las oficinas que se puedan crear durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal de gestión identificado y acordado como tal por la Comisión de Seguimiento de la empresa, a excepción del personal de alta dirección:

Director técnico.

Directores y Subdirectores de Área.

Administradores, Delegados y Directores territoriales.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio está comprendida entre el período del 1 de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1998.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno 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.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 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.

Artículo 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 cuarenta y ocho 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.

Artículo 7. 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:

- Grupo 3: Dos meses.
- Grupo 4: Un mes.
- Grupos 5 y 6: 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.

Artículo 8. 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:

- Grupo 3: Seis meses.
- Grupo 4: Tres meses.
- Grupos 5 y 6: 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 transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpirá el cómputo del mismo, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 9. 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: 7.475 pesetas.
- Distribución diaria:
- Comida: 3.415 pesetas.
- Cena: 2.885 pesetas.
- Otros: 1.175 pesetas.

Transporte ajeno:

- Coche alquiler: Tarifa B.
- Avión: Clase turista.
- Tren: Primera clase o coche cama.

Transporte propio: 32 pesetas por kilómetro recorrido.
Alojamiento:

- Categoría hoteles: Tres estrellas.
- Conversión alternativa: 3.425 pesetas.

Artículo 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 100 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 unidades operativas las constituirá un representante de la empresa nombrado 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.

Artículo 11. Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán para 1997 y 1998 una jornada de mil setecientas horas.

Artículo 12. Calendario laboral.

Se adjuntarán como anexo a este Convenio los calendarios de cada centro de trabajo, éstos se acordarán en cada centro en función de sus características y necesidades.

Los calendarios de 1997 se adjuntarán en este Convenio en los dos primeros meses a partir de la firma del mismo, y los del año 1998 en los primeros meses del año.

Artículo 13. Horario.

El horario de la jornada diaria y calendario, será fijado por los responsables de cada Delegación y/o centros de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

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.

Artículo 14. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponde a las ordinarias.

Las realizadas en sábados, domingos o festivos se pagarán con un recargo del 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 antes 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.

Artículo 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 los meses 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 cinco días de vacaciones para ser disfrutados cuando, de acuerdo con su Jefe inmediato, así lo consideren, y siempre que razones de servicio no lo impidan.

Turno de vacaciones:

Los turnos de vacaciones serán fijados por los responsables de cada delegación/centro de trabajo de acuerdo con los representantes de los trabajadores de los mismos.

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 transitoria al inicio o caiga de baja durante el transcurso de las vacaciones pactadas en calendario laboral deberá disfrutar las mismas una vez que 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.

Artículo 16. Permisos y licencias.

A) Licencias retribuidas:

Son los permisos que están motivados por un hechos 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 exija, 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 o a distancias superiores de 100 kilómetros.

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. Por maternidad: Ampliación de una semana a continuación del período legal de suspensión del contrato previsto por la Ley por esta causa.

11. 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/territorial o, en su ausencia, el del mando o Jefe inmediato, 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 mando o Jefe inmediato con el Jefe de Personal y el trabajador podrán acordar otras formas.

Artículo 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 sí 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.

Artículo 18. *Incremento salarial.*

El incremento salarial para 1997 será del 2 por 100 sobre tablas salariales del año 1996 ó el 2,3 por 100 en caso de que la facturación realizada supere los 6.501.000.000 de pesetas (anexo 1).

El incremento salarial para 1998 será del valor que resulte de aplicar el 80 por 100 del IPC previsto para este año (anexo 2).

Las tablas salariales para 1997 se adjuntarán a este Convenio como anexo 3.

Las tablas salariales para 1998 se adjuntarán igualmente a este Convenio una vez conocido el IPC previsto para este año.

Los atrasos salariales que correspondan por ajuste a este Convenio para el año 1997, se abonarán dentro del período de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio. Para el año 1998 se establece un período de tres meses (de enero a marzo de 1998) para regularizar la tabla de salarios 1998 resultante y pago de los atrasos que pudieran corresponder.

Artículo 19. *Cláusula de revisión salarial.*

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al 2,3 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC a 31 de diciembre de 1996 se efectuará una revisión salarial en el porcentaje que resulte de la diferencia entre el IPC de 1997 resultante y el 2,3 por 100 que se abonará en el primer trimestre del año 1998, una vez que se constate dicha circunstancia. Serán de aplicación los mismos criterios para el año 1998, sustituyendo el 2,3 por 100 a la cifra que resulte de la previsión inicial, del 80 por 100 del IPC para el año 1998.

Esta cláusula entrará en vigor en caso de superar una facturación realizada de 6.501.000.000 de pesetas para el año 1997, y la que pueda corresponder para el punto de equilibrio en 1998 (anexos 1 y 2).

Artículo 20. *Complemento por consecución de objetivos.*

Además del incremento salarial indicado anteriormente, se abonará un complemento no consolidable en salarios en función de la realización alcanzada, compuesto de dos partes, A y B:

A) Una parte de distribución proporcional sobre los salarios Convenio de 1996 y 1997, respectivamente.

B) Otra parte de distribución lineal sobre la masa de los salarios Convenio 1996 y 1997, respectivamente.

Distribuido según se especifica en el anexo 1 para el año 1997, y el anexo 2 para el año 1998.

Si resultara de aplicación la cláusula de revisión salarial indicada en el artículo 19, los porcentajes del complemento por consecución de objetivos distribuidos proporcionalmente (0,6 por 100, 1,8 por 100, 2,4 por 100 y 2,7 por 100, respectivamente) se verán reducidos en la misma cuantía que resulte de la citada cláusula.

Los incrementos que puedan derivarse de este artículo se abonarán en el primer trimestre de los años 1998 y 1999, respectivamente.

Artículo 21. *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 al grupo y escalón 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 del 1 de julio al 31 de diciembre.

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

Artículo 22. *Plus de nocturnidad.*

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

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 35 por 100 del salario correspondiente a su grupo y escalón profesional.

La percepción 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.

Artículo 23. *Incapacidad temporal y maternidad.*

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 temporal, incluidas las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24. *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 de circulación: 4.500.000 pesetas.

Artículo 25. *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.

Artículo 26. *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.

Artículo 27. *Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio Colectivo.*

Se creará una Comisión Paritaria para:

- El control y seguimiento de los objetivos de facturación.
- Análisis de la política de empleo y formación interna.
- Determinación de la plantilla de gestión afectada por el Convenio Colectivo.
- Y en general la vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Esta Comisión se mantendrá hasta la firma del Convenio próximo. Estará compuesta:

- En representación de los trabajadores, por un representante de los trabajadores de cada Comunidad Autónoma con representación legal.
- En representación de la empresa los que determine la Dirección del Fondo de Promoción de Empleo.

La Comisión se reunirá cada tres meses de manera ordinaria y con carácter extraordinario siempre que, de mutuo acuerdo, lo consideren necesario.

La empresa abonará todos los gastos originados por el cumplimiento de las funciones antes mencionadas.

Artículo 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, 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 Promoción de Empleo, se mantenga la máxima estabilidad posible en el empleo del actual personal de gestión, de acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Artículo 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:

- 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.
- 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.
- El Fondo de Promoción de Empleo financiará las reuniones, así como todos los gastos originados para la preparación y negociación del Convenio.
- 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 Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo, negociación del Convenio Colectivo y reuniones de coordinación previas correspondientes.

Artículo 30. *Puestos de libre designación.*

Se consideran puestos de libre designación los de Directores y Subdirectores de Área, Administradores, Delegados y Directores territoriales, mandos y otros puestos especiales, 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 naturaleza de sus funciones, requiere una especial dedicación.

Artículo 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 grupo y escalón, según la tabla salarial anexa.

Artículo 32. *Formación continuada.*

La Comisión Paritaria de Formación Interna, integrada por tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores, será el órgano de participación de los trabajadores en la elaboración y seguimiento de los planes anuales de formación interna, así como para la solicitud de las ayudas oficiales que puedan corresponder para su desarrollo.

Los planes de formación interna se elaborarán en base a las necesidades existentes en cada centro de trabajo. La evaluación de estas necesidades será realizada por los responsables de los centros y consensuada con los representantes de los trabajadores de los mismos.

En esta evaluación de necesidades se identificarán aquellas acciones formativas que resulten imprescindibles para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo. Estas acciones formativas se someterán a la aprobación de la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo como «acciones formativas imprescindibles para el desempeño de puestos de trabajo».

El tiempo necesario para llevar a cabo las acciones formativas, como criterio general, será un 50 por 100 apartado por la empresa y un 50 por 100 por el trabajador, a excepción de aquellas acciones formativas que la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo haya definido como imprescindibles para el desempeño del puesto de trabajo, en cuyo caso el 100 por 100 del tiempo será a cargo de la empresa.

El coste derivado de las acciones formativas contenidas en el plan de formación interna será íntegramente asumido por la empresa.

Artículo 33. *Cláusula final.*

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, de 29 de julio de 1970, que se asume como norma complementaria para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen y obligan a incorporar al texto del Convenio aquellos acuerdos totales o parciales que convengan las representaciones de Confemetal, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras en las reuniones que se están celebrando en Madrid sobre coordinación de la negociación colectiva en el sector del metal a nivel nacional.

ANEXO 1

Acuerdo económico del Convenio Colectivo de 1997/1998

Criterios aprobados para el año 1997

Política en retribuciones:

- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios cuando se den resultados positivos en el F. F.
- Variable con participación general en función de los resultados.

	Artículo 18	Artículo 19	Artículo 20	
Facturación realizada 1997	Incremento salarios	C. de revisión IPC	Complemento por C. de objetivos	
			Lineal-Masa S.C.C./96	Proporcional S.C.C./96

Hasta 6.500 millones de pesetas.	2,0 %	No	0 %	0 %
----------------------------------	-------	----	-----	-----

Por debajo del punto de equilibrio.

Entre 6.501 y 7.181 millones de pesetas.	2,3 %	Sí	0,4 % = 11.665 pesetas	0,6 %
--	-------	----	------------------------	-------

POA Aprobado por el C. R.

Entre 7.182 y 7.500 millones de pesetas.	2,3 %	Sí	1,2 % = 34.996 pesetas	1,80 %
--	-------	----	------------------------	--------

Situación media.

Entre 7.501 y 7.800 millones de pesetas.	2,3 %	Sí	1,6 % = 46.662 pesetas	2,40 %
--	-------	----	------------------------	--------

Objetivo interno.

Más de 7.800 millones de pesetas.	2,3 %	Sí	1,8 % = 52.495 pesetas	2,70 %
-----------------------------------	-------	----	------------------------	--------

Superación del objetivo interno.

* S.C.C./96 = Salarios Convenio Colectivo.

ANEXO 2

Acuerdo económico del Convenio Colectivo de 1997/1998

Criterios acordados para el año 1998

Política en retribuciones:

- Mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios cuando se den resultados positivos en el F. F.
- Variable con participación general en función de los resultados.

	Artículo 18	Artículo 19	Artículo 20	
Facturación realizada 1998	Incremento salarios	C. de revisión IPC	Complemento por C. de objetivos	
			Línea-Masa S.C.C./97	Proporcional S.C.C./97

Hasta el punto de equilibrio (ingresos calculados sobre el presupuesto aprobado por el C. R.).	80 % del IPC previsto	No	0 %	0 %
--	-----------------------	----	-----	-----

Por debajo del punto de equilibrio.

Entre el punto de equilibrio y el presupuesto aprobado por el C. R.	80 % del IPC previsto	Sí	0,4 %	0,6 %
---	-----------------------	----	-------	-------

POA - Aprobado por el C. R.

Entre el presupuesto aprobado y el objetivo interno primero del año (en ningún caso podrá ser en más al 5 por 100 de lo aprobado en el presupuesto del C. R.).	80 % del IPC previsto	Sí	1,20 %	1,80 %
--	-----------------------	----	--------	--------

Situación media.

Entre el objetivo interno primero y el objetivo interno segundo del año (en ningún caso podrá ser en más al 10 por 100 de lo aprobado en el presupuesto del C. R.).	80 % del IPC previsto	Sí	1,60 %	2,40 %
---	-----------------------	----	--------	--------

Objetivo interno.

Por encima del 10 por 100 sobre el presupuesto del C. R.	80 % del IPC previsto	Sí	1,80 %	2,70 %
--	-----------------------	----	--------	--------

Superación del objetivo interno.

* S.C.C./97 = Salarios Convenio Colectivo.

ANEXO 3

Tablas salariales 1997

(Incremento 2 por 100 sobre salarios 1996)

Grupo profesional	Escalón	Salario Convenio anual - Pesetas	Salario Convenio mensual - Pesetas	Antigüedad quinquenio/mes - Pesetas
Grupo 3 MANDOS	3A	6.720.560	480.040	24.002
	3B	6.189.988	442.142	22.107
	3C	5.659.402	404.243	20.212
	3D	5.149.494	367.821	18.391
	3E	4.686.710	334.765	16.738
	3F	4.267.606	304.829	15.241
Grupo 4 TÉCNICOS	4A	4.421.452	315.818	15.791
	4B	4.114.012	293.858	14.693
	4C	3.820.124	272.866	13.643
	4D	3.537.128	252.652	12.633
	4E	3.289.552	234.968	11.748
	4F	3.026.954	216.211	10.811
	4G	2.792.860	199.490	9.975
Grupo 5 ADMINISTRATIVOS	5A	3.103.842	221.703	11.085
	5B	2.873.920	205.280	10.264
	5C	2.670.542	190.753	9.538
	5D	2.450.168	175.012	8.751
	5E	2.247.854	160.561	8.028

Grupo profesional	Escalón	Salario Convenio anual - Pesetas	Salario Convenio mensual - Pesetas	Antigüedad quinquenio/mes - Pesetas
Grupo 6 PERSONAL DE APOYO	6A	2.476.012	176.858	8.843
	6B	2.290.260	163.590	8.180
	6C	2.121.378	151.527	7.576
	6D	1.963.108	140.222	7.011
	6E	1.795.332	128.238	6.412

20039 RESOLUCIÓN de 20 de agosto de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VI Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO).

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de la empresa «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (TELYCO) (código de Convenio número 9004952), que fue suscrito, con fecha 30 de junio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 20 de agosto de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VI CONVENIO COLECTIVO DE TELYCO

Principio general

El presente Convenio Colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y por la representación empresarial de «Teleinformática y Comunicaciones, Sociedad Anónima» (en adelante TELYCO), en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantías de las remuneraciones, derechos-deberes de la representación de los trabajadores en TELYCO y condiciones de trabajo. Ambas partes acuerdan dar al presente Convenio, durante su vigencia, la más amplia seguridad jurídica en los preceptos que a continuación se estipulan en forma de cláusulas:

Cláusula 1.ª Compensación.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actuales en vigor en la empresa. Ambas partes reconocen que las cláusulas contenidas en este Convenio se ajustan a la legislación vigente y responden a las condiciones actuales de trabajo en TELYCO.

Todo ello sin perjuicio de que si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serán respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la condición más beneficiosa.

Cláusula 2.ª Absorción.—Las mejoras de todo orden, económicas, funcionales, de organización, de trabajo o jornada laboral que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles, por las condiciones del mismo, en cuanto estas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y sólo en caso contrario se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Cláusula 3.ª Vinculación.—Ambas partes convienen expresamente que las cláusulas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de condiciones económicas, a las que se confiere carácter no normativo. En caso de que alguna de estas cláusulas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Inter-