

	SALARIO DÍA
Oficial Florista	1.714.-
Arayante Florista	1.683.-
Aprendiz	1.340.-
Personal Auxiliar de Ventas	1.662.-
Mozo	1.638.-
Conductor de Vehículos	1.714.-

TABLAS PLUS DE VECONDACION O ANTIGÜEDAD

	0-2	2-4	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
TECNICO TITULADO	---	1.000	3.860	6.520	9.220	11.954	14.671	17.369	20.129	22.822	25.539
TECNICO NO TITULADO	---	845	2.957	5.069	7.179	9.290	11.402	13.513	15.625	17.746	19.857
JEFE ADMINISTRATIVO	---	700	2.690	4.612	6.532	8.454	10.375	12.295	14.216	16.138	18.059
OFICIAL ADMINISTR.	---	732	2.567	4.385	6.211	8.040	9.869	11.693	13.520	15.348	17.176
AUXILIAR ADMINISTR.	---	665	2.328	3.984	5.647	7.306	8.964	10.626	12.287	13.947	15.608
ASPIRANTE ADMINISTR.	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
OFICIAL MAYOR	---	732	2.561	4.390	6.220	8.055	9.877	11.705	13.536	15.364	17.193
OFICIAL FLORISTA	---	730	2.553	4.378	6.200	8.025	9.850	11.671	13.495	15.321	17.142
AYUDANTE FLORISTA	---	715	2.504	4.294	6.088	7.880	9.671	11.451	13.239	15.026	16.815
APRENDIZ	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
PERS. AUXILIAR VENTA	---	705	2.472	4.239	5.992	7.770	9.536	11.299	13.066	14.832	16.597
MOZO	---	697	2.439	4.182	5.923	7.667	9.408	11.150	12.892	14.637	16.377
CONDUCTOR VEHICULOS	---	730	2.553	4.378	6.200	8.025	9.850	11.671	13.495	15.321	17.142

TABLAS DE PAGO EXCEPCIONALES

	0-2	2-4	6-10	10-14	14-18	18-22	22-26	26-30	30-34	34-38	38-42
TECNICO TITULADO	77.495	78.584	81.299	84.016	86.733	89.450	92.167	94.884	97.599	100.316	103.035
TECNICO NO TITULADO	68.246	61.091	63.283	65.314	67.424	69.539	71.651	73.759	75.875	77.986	80.099
JEFE ADMINISTRATIVO	59.799	56.567	57.809	59.411	61.331	63.253	65.174	67.094	69.015	70.937	72.858
OFICIAL ADMINISTR.	52.130	52.852	54.677	56.505	58.331	60.160	61.988	63.813	65.646	67.478	69.296
AUXILIAR ADMINISTR.	47.361	48.826	49.687	51.345	53.008	54.667	56.327	57.987	59.648	61.308	62.968
ASPIRANTE ADMINISTR.	31.797	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
OFICIAL MAYOR	51.707	52.439	54.268	56.097	57.927	59.722	61.584	63.413	65.243	67.071	68.906
OFICIAL FLORISTA	51.408	52.150	53.973	55.798	57.620	59.445	61.270	63.095	64.915	66.741	68.562
AYUDANTE FLORISTA	50.496	51.225	52.946	54.764	56.576	58.388	60.194	61.941	63.729	65.516	67.305
APRENDIZ	31.200	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
PERS. AUXILIAR VENTA	49.860	50.565	52.332	54.099	55.862	57.620	59.376	61.139	62.926	64.692	66.457
MOZO	49.140	49.887	51.579	53.322	55.063	56.807	58.548	60.290	62.032	63.777	65.517
CONDUCTOR VEHICULOS	51.420	52.150	53.973	55.798	57.620	59.445	61.270	63.091	64.915	66.741	68.562

**27026** RESOLUCION de 16 de octubre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados a los recursos contencioso-administrativo número 381/89, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo (Sección Séptima) del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se ha interpuesto por don Luis Esterado del Amo, funcionario de la Seguridad Social destinado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social de Segovia, el recurso contencioso-administrativo número 381/89, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social por el procedimiento de acoplamiento baremado.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostentan derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 16 de octubre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**27027** RESOLUCION de 31 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Eurocontrol, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 31 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EUROCONTROL, SOCIEDAD ANONIMA**

**CAPITULO I**

**Ámbito de Aplicación**

Artículo 1 Ámbito funcional y territorial.- El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa «EUROCONTROL, S. A.», en todos y cada uno de sus Centros de trabajo, cualquiera que sea su actividad que en ellos se desarrolle y el lugar en que se encuentren emplazados dentro del territorio nacional.

Artículo 2.- El presente Convenio afectará a todos los trabajadores de la Empresa «EUROCONTROL, S. A.», con las excepciones siguientes:

a) El personal de alta dirección, a que se refiere el art.2.1. apartado a). de la Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 3 Ámbito temporal.- La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1.989 hasta el día 31 de diciembre de 1.989, revisándose los conceptos salariales que afectan a los artículos:

- 37 Plus convenio y Asistencia
- 34 Dietas

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

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

Artículo 5 Vinculación a la totalidad.- Simulando las condiciones pactadas en todo orgánico e indivisible, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, obtenga o invalidez alguno de los pactos, bien por reclamación individual o colectiva.

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

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

Artículo 7 Respeto a las mejores condiciones.- Se respetarán las situaciones individuales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose a título personal estrictamente.

Artículo 8 Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.- El Comité Paritario estará formado por la parte social y por la

Empresa. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los puntos contenidos en el presente Convenio al Comité anteriormente expuesto.

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

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

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

**Artículo 9 Organización general:** La organización práctica del trabajo con sujeción a las normas legales es facultad exclusiva de la Empresa.

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

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

## CAPÍTULO III

### Contratación de personal

**Artículo 11 Empleo de menores:** La Empresa no podrá contratar trabajadores menores de dieciocho años para realizar las actividades a que se refiere el art. 6.2 del Estatuto de los Trabajadores y las conexas a las mismas.

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

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

**Artículo 13 Período de prueba:** Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables. La Empresa y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyen el objeto de las pruebas.

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

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

## CAPÍTULO IV

### Vacantes, formación profesional

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

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

Aquellos trabajadores que actualmente no lo posean deberán obtenerlo en el plazo de un año a partir del uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, para lo cual la Empresa pondrá todos los medios necesarios. Si a pesar de ello algún trabajador no lo obtuviera en el mencionado plazo será reclasificado, asignándole la categoría que le correspondiera previo informe del Comité de Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

c) En igualdad de conocimientos, tendrán preferencia los aspirantes de la Empresa a los ajenos de ella, y entre aquellos los pertenecientes al mismo departamento, delegación u obra donde exista la vacante. En los casos en que no se de la preferencia en igualdad de condiciones se otorgará la vacante al más antiguo.

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

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

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

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

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

**Artículo 17 Aviso de convocatoria:** En los avisos de convocatoria deben figurar los siguientes requisitos:

a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.

b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar.

c) Definición de funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.

d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

**Artículo 18 Examen:**

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

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

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

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

3) En todos los casos contemplados en los dos precedentes apartados la Dirección de la Empresa podrá exigir la presentación de certificados del Centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta

asistencia con carácter reiterado subordina la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

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

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

6) La Empresa dispondrá de un Comité de Formación del que formaran parte dos representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, uno por los titulados y otro por el resto de los trabajadores.

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

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

8) Cuando algún trabajador realice estudios, cuyo contenido sea interés directo para la Empresa, a juicio del Jefe de Formación de Personal, tendrá derecho a una ayuda, que consiste en el abono de la matrícula hasta un máximo de 25.000, y el pago del 50 por 100 de la mensualidades, pudiendo ampliarse a juicio de Dirección hasta el 100 por 100 para aquellos cursos de especial interés.

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

**Artículo 19 Seguridad e Higiene.** En materia de seguridad e higiene en el trabajo se estará a lo dispuesto en la Ley 15/1.980, de 22 de abril, de creación del Consejo de Seguridad Nuclear y Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobado por Orden de 9 de marzo de 1.971.

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

## CAPÍTULO V

### Categorías profesionales

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

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

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

- A) Grupo de Titulados Superiores:
- 1- Titulados Nivel I-A
  - 2- " " I-B
  - 3- " " I-C
  - 4- " " I-D
- B) Grupo de Titulados Medios:
- 5- Titulado Nivel 2-A
  - 6- " " B-B
  - 7- " " B-C
- C) Grupo de Operarios:
- 8- Encargados
  - 9- Jefes de Equipo
  - 10- Oficial de primera
  - 11- " " segunda
  - 12- " " tercera
  - 13- Ayudante
  - 14- Auxiliar Técnico
- D) Grupo de Administrativos:
- 15- Jefe Administrativo de primera
  - 16- " " segunda
  - 17- Oficial Administrativo de primera
  - 18- " " segunda
  - 19- " " tercera
  - 20- Auxiliar Administrativo
- E) Grupo de Subalternos:
- 21- Ordenanza
  - 22- Botones

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

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

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

### Artículo 21 Incapacidad de categoría superior

1- El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

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

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

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

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

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

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.824 horas.

Al personal que con anterioridad al 30 de mayo de 1.987 figurase en la plantilla de la Empresa y que, individualmente, tenga acreditada una jornada anual de trabajo inferior, se le respetará a título personal y mientras dure la relación laboral.

## CAPÍTULO VI

### Tramos de trabajo

**Artículo 24 Vacaciones.** Todos los trabajadores al servicio de la Empresa disfrutaran de un periodo anual de vacaciones anuales retribuidas de veintidós días laborales, respetándose en todo caso, el cómputo de 1.792 horas anuales de trabajo efectivo.

Las vacaciones comenzaran forzosamente en día laborable.

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

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio y una gratificación de 19.437 pesetas.

b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo y gratificación de 9.719 pesetas.

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

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

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento de deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho de la Empresa.

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

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

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

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

Excepto en los casos de formación, conforme al artículo 18, la Empresa podrá denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándoles tres trabajadores o uno solo del mismo departamento, delegación u obra, si ello causara trastorno grave.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Leves.- El incumplimiento "ocasional" de los procedimientos de trabajos establecidos por la Empresa.

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

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

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

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

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

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

Incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecido por la Empresa.

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

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

La exposición a radiaciones voluntarias o negligentemente del dosímetro personal.

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

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

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

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para los trabajadores de nuevo ingreso a partir del año 1.984, percibirán una bonificación por años de servicio consistente en trienios del 5 por 100 cada uno sobre el salario base pactado, hasta un máximo de doce trienios.

Para aquellos trabajadores contratados con posterioridad al 30 de mayo de 1.987, y para todos igual, cada trienio que devenguen será por un importe unitario y bruto mensual de 1.850 pesetas, hasta llegar al 50 por 100 del salario base.

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

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

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

La fórmula para el cálculo de plus de nocturnidad será:

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

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

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

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

a) Horas extraordinarias habituales. Supresión de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas. Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata. Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de que se trata. Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de que se trata. Modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

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

Para el cálculo de las horas extraordinarias se estará al cociente que resulte de dividir el total anual del salario base, antigüedad y las pagas extraordinarias por las horas efectivas de trabajo en computo anual que para 1.987 será de 1.792 ó 1.826 horas, según ingreso.

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

El cociente anterior se incrementará en un 100 por 100.

**Artículo 37 Plus de Convenio.** Se establece un plus en la cuantía de 158.679 pesetas/anuales a devengar en 14 pagas cualquiera que sea el número de días del mes para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

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

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

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

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

Se establece un plus de existencia para aquel personal de "EUROCONTROL, S. A.", que habiendo permanecido en la Empresa durante todo el año, no haya interrumpido su jornada laboral total o parcialmente por cualquier causa que sea, excepto vacaciones anuales retribuidas, que se establece en 31.000 pesetas, las cuales serán abondas el 31 de Enero del año siguientes.

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

## CAPITULO VIII

## Creencias sociales

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

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

**Artículo 41 Seguros:** La Empresa concertará un seguro de accidente para los trabajadores con una antigüedad mínima de dos años con una cobertura de cinco veces su salario bruto anual.

Cada trabajador podrá solicitar por escrito a la Empresa que una parte de la póliza pase a vida a costa del seguro de accidente.

En ningún caso podrá ser superada el importe de la prima anual de accidente salvo que el trabajador asuma la diferencia.

Cuando se viaje en transporte público por cuenta de EUROCONTROL, S. A., y sean tramitados los pasajes por EUROCONTROL-MADRID, se hará una póliza de treinta millones de pesetas por accidentes en caso de muerte.

**Artículo 42 Asistencia médica:** La Empresa concertará con una sociedad médica una póliza para asistencia médica que será opcional para todos los trabajadores de la Empresa y que será descontado de los empujados del trabajador.

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

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

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

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

Las sucesivas enfermedades dentro del mismo año natural, el citado complemento se devengará a partir del cuarto día.

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

## CAPITULO IX

## Incididos y desplazamientos

**Artículo 44 Incididos:** Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado podrán efectuarse:

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

**Artículo 45 Incidido por petición propia:** Cuando el traslado se realice por solicitud del interesado se solicitará por escrito y si fueran varios lo que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. Solo se concederá al personal fijo y para vacantes de su misma categoría.

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

**Artículo 46 Incidido por acuerdo con la Empresa:** El traslado por acuerdo entre la Empresa y el trabajador se registra por las condiciones que ambas partes hayan pactado libremente.

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

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

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

- Un mes de preaviso.
- El trabajador percibirá en compensación y por adelantado si así lo reclamase:
  - Los gastos de locomoción suvos y de los familiares que vivan con él.
  - Transporte mobiliario, ropa y enseres.
  - Seenta días de dietas.
  - 40.000 pesetas de indemnización.
  - 10.000 " " por cada hijo.
  - Cuatro días de permiso.

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

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

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

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

1- Desplazamiento del trabajador:

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

b) Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador podrá optar entre a) y b).

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

**Artículo 50 Medio de locomoción:** Los medios de locomoción habituales de la Empresa, cuyos gastos son de cargo de esta, serán los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 53 Asistencia médica en desplazamiento:** El personal desplazado será provisto previamente de los oportunos volantes de asistencia de la Seguridad Social.

En el caso de I.L.T. derivada de enfermedad común o accidente se estará a lo establecido en el art. 43, pudiendo la Empresa por las características de la enfermedad o accidente dar por finalizado el desplazamiento, siendo de su cuenta los gastos que ello origine.

En todo caso y siempre que no se de por terminado el desplazamiento se abonará el 80 por 100 de la dieta correspondiente a ese momento.

**Artículo 54 Kilómetros:** En los excepcionales supuestos en que se autorice el transporte en automóviles propios se abonará la cantidad de 27 pesetas por kilómetro.

**Artículo 55 Régimen de dietas:** El régimen normal de la Empresa es el de dietas, si bien, cuando especiales circunstancias así lo

aconsejen la Dirección podrá autorizar el régimen de gastos pagados previa justificación de los mismos, referido exclusivamente al trabajador por los conceptos de transporte, alojamiento, comidas y lavado de ropa, todo ello se entiende sin perjuicio de lo indicado en el art. 36 del presente Convenio.

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

- Titulados nivel IA y IB: Hotel de 4 estrellas o equivalente y una dieta de 3.472 pesetas/día.
  - Resto de titulados: Dieta de 4.920 pesetas/día.
  - Inspectores ECA-AII: Hotel de 3 estrellas, dieta de 2.597 pesetas/día.
  - No titulados: Dieta de 4.387 pesetas/día.
- Estas cantidades serán de aplicación desde el 1 de enero de 1989.

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO X

### SECCIÓN SINDICAL

**Artículo 57 Comité Intercentro.** El Comité de Empresa de "EUROCONTROL, S. A.", será intercentros y estará constituido por el número de personas que señala el Estatuto de los Trabajadores en función de la totalidad de la plantilla.

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

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

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

**Artículo 60 Derecho sufragio.** En aquellas otras materias no reguladas en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos del 31 de Octubre de 1.972 en cuanto resulte vigente por no haber sido derogado por la Ley 8/1.980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como a las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

## ANEXO I

### Definición de categorías profesionales

- Titulados IA.- Son aquellos titulados de grado superior que ocupen puestos de Jefe de Departamento.
- Titulados IB.- Son aquellos titulados de grado superior, con cinco años de antigüedad en la Empresa, y los titulados de grado medio, con quince años de antigüedad en la Empresa, con capacidad demostrada para desempeñar puestos de responsabilidad a juicio de la Comisión de Ascensos y Promociones.
- Titulados IC.- Son aquellos titulados de grado superior con dos años de antigüedad en la Empresa, y los titulados de grado medio con once años de antigüedad en la Empresa.
- Titulados ID.- Comprende el resto de titulados de grado superior así como a los titulados de grado medio con ocho años de antigüedad en la Empresa. Para pasar de titulado IA a ID, además de la antigüedad no podrá existir una oposición de su Jefe que deba ser razonada; el interesado podrá hacer un pliego de alegaciones y, en caso de disconformidad, decidirá el Director General.
- Titulado 2A.- Son aquellos titulados de grado medio con seis años de antigüedad en la Empresa.
- Titulados 2B.- Son aquellos titulados de grado medio con dos años de antigüedad en la Empresa.
- Titulados 2C.- Comprende el resto de titulados de grado medio.
- Encargados.- Es el personal con mando en grupos de especialistas, con responsabilidad de organización,

calidad de trabajo, producción y resultados de zonas, obras y/o mando en oficinas, que tenga una antigüedad en la Empresa de seis años.

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

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

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

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

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

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

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

- Auxiliar técnico.- Ayudantes que no estén contemplados en el apartado anterior.

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

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

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

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

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

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

- Ordenanza y Botones.- Entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

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

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

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

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

El personal titulado actualmente en "EUROCONTROL, S. A.", para poder ejercer la profesión y relacionarse con Organismos oficiales y Empresa pública, deberá, en un plazo máximo de un año, colegiarse en su correspondiente Colegio profesional.

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

Con respecto al resto de las categorías, se continuará con el anterior Convenio Colectivo de "EUROCONTROL, S. A."

### Revisión salarial

Incremento del 6,5 por 100 sobre todos y cada uno de los conceptos de nómina y/o acuerdos en el contrato de trabajo.

Al personal que no lleve un año de antigüedad en la Empresa el 1 de enero de 1989 se le aplicará la subida proporcional al tiempo trabajado en 1988, dicha subida se hará a partir de 1988.

En el caso de que el I.P.C. establecido por el I.N.E. registrara el 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 6,5 por 100, respecto de la cifra resultante de dicho I.P.C. el 31 de diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 1989, sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de 1990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

#### TÍTULOS ACADÉMICOS

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

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

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

#### Actualización tabla salarial 254 1.782

Titulares Superiores	Salario Base
Nivel 1A	2.230.714.-
" 1B	1.923.302.-
" 1C	1.842.000.-
" 1D	1.740.740.-
<b>Titulados Medios</b>	
Nivel 2A	1.474.653.-
" 2B	1.405.176.-
" 2C	1.340.160.-
<b>OPERARIOS</b>	
Encargado 3A	1.187.210.-
Jefe de Equipo 3B	1.091.637.-
Oficial de 1 3C	967.362.-
" 3D	833.538.-
" 3E	764.433.-
Ayudante 3F	709.285.-
Auxl. Técnico 3B	613.685.-
<b>ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe Administrativo 1 4A	1.187.210.-
" 2 4B	1.091.637.-
Oficial 1 4C	967.362.-
" 2 4D	900.440.-
" 3 4E	814.435.-
Auxl. Administrativo 4F	728.384.-
<b>SUBALTERNOS</b>	
Ordenanza 5A	728.384.-
Botones 5B	613.685.-

**27028** RESOLUCION de 18 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.891, el zapato de seguridad, marca «Panter», modelo Diamante-III, fabricado y presentado por la Empresa «Calplesa», de Callosa de Segura (Alicante).

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

Primero.-Homologar el zapato de seguridad marca «Panter», modelo Diamante-III, fabricado y presentado por la Empresa «Calplesa», con domicilio en Callosa de Segura (Alicante), barrio de San José, número 36, apartado 9, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado B.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T.- Homol. 2.891.-18-10-89.-Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase III.-Grado B.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 18 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**27029** RESOLUCION de 31 de octubre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo entre la Empresa Nacional «Elcano de la Marina Mercante, Sociedad Anónima» y su personal de Flota.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre la Empresa Nacional «Elcano de la Marina Mercante, Sociedad Anónima» y su personal de Flota, que fue suscrito con fecha 5 de julio de 1989, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 31 de octubre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA NACIONAL «ELCANO» DE LA MARINA MERCANTE, S. A. Y SU PERSONAL DE FLOTA

#### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

#### ARTICULO 1.º.- OBJETO Y AMBITO DE APLICACION PERSONAL

El presente Convenio regulará las condiciones económicas, sociales y de trabajo entre la Empresa Nacional «ELCANO» de la Marina Mercante, S.A. y el personal adscrito a su Flota, tanto si tiene contrato de carácter fijo como temporal.

A todos los efectos, queda excluido de dicho ámbito el personal que, procediendo de dicha Flota, preste permanentemente servicios en Tierra, afecto a cualquiera de las Divisiones o Departamentos de la Empresa.

#### ARTICULO 2.º.- AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1º de enero de 1989 y su duración será de dos años, es decir, hasta 31 de diciembre de 1990.

Se considerará tácitamente prorrogado de año en año si cualquiera de las partes no lo denunciara formalmente con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de vencimiento de su vigencia normal o de la de cualquiera de sus prórrogas anuales.

#### ARTICULO 3.º.- COMISION INTERPRETATIVA

Con carácter previo al sometimiento de cualquier posible discrepancia a la jurisdicción competente, para interpretar y vigilar la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, se crea una Comisión Interpretativa compuesta por seis miembros, designándose al efecto tres por y de entre cada una de las partes.

Cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, serán sometidos al estudio, consideración y debate de esta Comisión que, en el plazo máximo de diez días, emitirá dictámen al respecto.

Sin perjuicio de cuanto antecede, en el supuesto de no alcanzarse acuerdo sobre la cuestión origen de la discrepancia, ambas partes se someterán a decisión arbitral de quien, de común acuerdo, designen al efecto.