

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido en presencia de la comisión de pruebas de la Subdirección General de Inspección Marítima, de acuerdo con las normas:

Solas consolidado 1992, CAPIII, REG.38 y 39, EXC.38.1.1.5.
Resolución A.689 (17), DE IMO, EXC.5.12 y 5 17.12.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Una balsa salvavidas reversible. Capacidad (máx.), 65 personas; altura de estiba, 18 metros. Marca/modelo: Zodiac/65 personas (no solas). Número homologación: 037/0497.

La presente homologación es válida hasta el 28 de abril del 2002.

Madrid, 28 de abril de 1997.—El Director general, Fernando Casas Blanco.

11289 *RESOLUCIÓN de 28 de abril de 1997, de la Dirección General de la Marina Mercante, por la que se declara la homologación del equipo dos balsas salvavidas reversibles. Capacidad (máx.), 130 personas; altura de estiba, 18 metros, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española.*

Visto el expediente incoado a instancia de «Zodiac Española, Sociedad Anónima», con domicilio en vía Layetana, 47, 08003 Barcelona, solicitando la homologación del equipo dos balsas salvavidas reversibles. Capacidad (máx.), 130 personas; altura de estiba, 18 metros, en un solo contenedor, para buques grupo I, clases G, H, I, J y K, exclusivamente, para su uso en buques y embarcaciones de bandera española;

Visto el resultado satisfactorio de las pruebas a las que ha sido sometido en presencia de la comisión de pruebas de la Subdirección General de Inspección Marítima, de acuerdo con las normas:

Solas consolidado 1992, CAPIII, REG.38 y 39, EXC.38.1.1.5.
Resolución A.689 (17), DE IMO, EXC.5.12 y 5 17.12.

Esta Dirección General ha resuelto declarar homologado lo siguiente:

Equipo: Dos balsas salvavidas reversibles. Capacidad (máx.), 130 personas; altura de estiba, 18 metros. Marca/modelo: Zodiac/2x65 personas (no solas). Número homologación: 038/0497.

La presente homologación es válida hasta el 28 de abril del 2002.

Madrid, 28 de abril de 1997.—El Director general, Fernando Casas Blanco.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11290 *RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo sobre aplicación a las empresas de la industria fotográfica del acuerdo interconfederal relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).*

Visto el contenido del acuerdo sobre aplicación a las empresas de la industria fotográfica del acuerdo interconfederal relativo a la solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), acuerdo suscrito el día 11 de noviembre de 1996, de una parte, por las organizaciones sindicales Federación Sindical de Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculo (FESPACE-CC. OO.), y la Federación Estatal de Servicios (FES-UGT), y de otra parte, por las organizaciones patronales Asociación Nacional de Empresas Fotográficas (ANEFOT) y la Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEP), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 6 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE APLICACIÓN A LAS EMPRESAS DE LA INDUSTRIA FOTOGRAFICA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL RELATIVO A LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

Reunidos los representantes de las organizaciones sindicales Federación Sindical de Papel, Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculo (FESPACE-CC. OO.), y la Federación Estatal de Servicios (FES-UGT), y las organizaciones patronales Asociación Nacional de Empresas Fotográficas (ANEFOT) y Federación Española de Profesionales de la Fotografía y la Imagen (FEP), tomando en consideración que:

1. Con fecha de 25 de enero de 1996, las organizaciones sindicales Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.), y Unión General de Trabajadores de España (UGT), de una parte, y las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), de otra, suscribieron el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

2. El artículo 3.3 de éste declara que: «La aplicación del acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de aplicación».

3. En desarrollo del texto citado, el artículo 4.2 a) del Reglamento de aplicación del ASEC incluye como uno de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo el «Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente».

4. En aplicación de los indicados preceptos y de conformidad con el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este documento, que acreditan disponer de la representatividad exigida por la Ley por haber cumplido los requisitos legales, acuerdan ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales», así como su Reglamento de aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

5. Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.2 del ASEC.

6. El ámbito del presente acuerdo de ratificación es el determinado por los artículos 1.1 y 1.2 del Convenio Colectivo para las empresas de la industria fotográfica vigente, afectando, a aquellas empresas de la industria fotográfica con convenio propio o vinculadas al sector y en las que se acuerde la adhesión al presente acuerdo sectorial, siempre y cuando se hallen comprendidos en el ámbito del ASEC (artículo 4).

7. El presente acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC).

8. El presente acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación, de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

11291 *RESOLUCIÓN de 9 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «FREMAM, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «FREMAM, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social» (código de Convenio número 9008312), que fue suscrito con fecha 16 de abril 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 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, 9 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE «FREMAP, MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL, NÚMERO 61», QUE SE SUSCRIBE ENTRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de los empleados que integran la plantilla de «FREMAP, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, número 61». Se exceptúan las personas que, por razón de su cometido, quedan excluidas del ámbito regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras que puedan resultar excluidas en virtud de lo establecido por el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en toda España, en sus propios términos y a todo el personal incluido en el artículo anterior.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

Este Convenio entrará en vigor con efecto de 1 de enero de 1997.

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia del Convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 1998.

Al finalizar el plazo de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año siempre que no se denuncie, en forma fehaciente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Compensación y absorción de mejoras.*

Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto y cómputo anual, serán compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que, sobre las mínimas reglamentarias, viniera en la actualidad satisfaciendo la empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas también en su conjunto.

Igualmente las condiciones resultantes de este Convenio son compensables y absorbibles, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, Convenio de rango superior o pactos puedan establecerse en el futuro, respetando los mínimos de derecho necesario.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente Convenio, éste quedaría anulado, debiendo procederse a la reconsideración de su contenido total.

Artículo 7. *Capacidad organizativa.*

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la empresa.

Sobre esta materia, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias y facultades reconocidas en los artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. *Productividad y absentismo.*

Los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, conscientes de la incidencia que la productividad y el absentismo del personal tienen en los resultados finales de la entidad, se comprometen en la consecución de una mejora progresiva y permanente de estos índices.

Artículo 9. *Comisión Mixta.*

Para la vigilancia del cumplimiento e interpretación del presente Convenio, se crea una Comisión Mixta, que estará formada por tres representantes de la empresa designados por la Dirección y tres representantes de los trabajadores, miembros de la Comisión Negociadora.

Para la validez de los acuerdos de la Comisión Mixta se entenderá ésta constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos cuatro de sus miembros. Los acuerdos se adoptarán por simple mayoría en cada una de las dos representaciones, pudiendo hacerse constar en el acta correspondiente los votos particulares contrarios.

La Comisión Mixta estudiará obligatoriamente, y como trámite previo, de cuantas dudas puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación de este Convenio, sin perjuicio de que posteriormente, y conocido el dictamen de la Comisión, se puedan utilizar la vías administrativas y jurisdiccionales que procedan.

Las resoluciones de la Comisión Mixta deberán ser emitidas en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta.

Los miembros de la representación de los trabajadores dispondrán de las horas necesarias y retribuidas para asistencia a las reuniones que se celebren de la Comisión Mixta.

Artículo 10. *Proporcionalización de condiciones económicas y laborales.*

Cuando se realice una jornada inferior a la máxima prevista en este Convenio, todas las condiciones económicas y laborales del mismo se adaptarán también proporcionalmente a la jornada realizada.

CAPÍTULO II

Modificaciones al Convenio General de Seguros

Artículo 11.

Las partes firmantes del presente convenio establecen su voluntad de regular sus relaciones laborales por el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (en adelante CGS), introduciendo las siguientes modificaciones:

A) En materia de jornada laboral:

1. Se establece una jornada anual de 1.743 horas de trabajo efectivo, vinculado a lo establecido en la disposición transitoria segunda.

El personal que hubiera sido contratado, o lo sea en el futuro, con jornada anual diferente a la indicada, se atenderá, en todo caso, al cumplimiento de lo establecido en sus correspondientes contratos o pactos.

Para los empleados con jornada anual inferior a la aquí estipulada, el cómputo anual de horas será el que resulte de multiplicar el coeficiente 44,69 por su jornada semanal.

Los horarios de ocho a quince horas, de quince a veintidós horas, de veintidós a ocho horas, de ocho a dieciséis treinta horas y otros que se vinieran realizando en la actualidad, se respetarán en sus mismos términos, sin perjuicio de acuerdos individuales, cláusulas particulares de los contratos o circunstancias previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que justifiquen una modificación.

2. Los días de ajuste horario que se generan en los calendarios anuales de los empleados del Centro de Rehabilitación de Majadahonda y, en su caso, de otros centros de trabajo se disfrutarán acumulados a los días de vacaciones y sujetos al mismo régimen de éstas; así, la suma total de vacaciones más días de ajuste horario se podrá fraccionar hasta un máximo de tres períodos.

3. Todo el personal afectado por este Convenio, sin excepción, deberá fichar en el reloj de control o, en su defecto, firmar en la hoja existente con el mismo fin, a la entrada y salida del trabajo.

El personal que, por razón de las funciones que desempeña, esté obligado a trabajar en alguno de los siguientes días: 1 y 6 de enero, viernes Santo, 1 de mayo o 24, 25 y 31 de diciembre, percibirá un suplemento de 10.000 pesetas por jornada trabajada, sobre su retribución bruta ordinaria, o, a su elección, lo compensará con tiempo de descanso.

B) En materia de vacaciones: Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de treinta y dos días naturales de vacaciones (vinculado a lo establecido en la disposición transitoria segunda), que podrá fraccionar hasta en tres períodos, previo acuerdo con la empresa y siempre que se cumpla la jornada anual de cada empleado dentro de su horario ordinario de trabajo.

El personal que trabaje consecutivamente de lunes a viernes podrá optar por veintitrés días laborables, en idénticas condiciones que en el supuesto anterior y con idéntica vinculación.

Sin perjuicio de lo anteriormente establecido, al personal que no haga uso del derecho a fraccionar el período vacacional, no se le exigirá el cumplimiento de la jornada anual de Convenio, si por causa exclusiva de la aplicación de dicho período vacacional no alcanzara a cubrir la jornada anual establecida.

Continúa vigente el principio de que las vacaciones se deberán disfrutar siempre dentro del año natural al que correspondan.

C) En materia de excedencias: El plazo de excedencia que recoge el artículo 59.5 del CGS se entenderá referido en FREMAP, MAT, a un plazo no menor a un año ni mayor a cinco años.

Durante el período que dure la excedencia, la empresa reservará un puesto de trabajo de su categoría en el mismo centro de trabajo a los empleados adscritos a los niveles 5, 6, 7 y 8.

D) En cuanto al complemento de adaptación individualizado: La configuración del CAI se hará en FREMAP, MAT, incorporando los siguientes conceptos:

Antigüedad y permanencia, en los términos establecidos en el CGS. Asimilación económica a la categoría superior por antigüedad, en los mismos términos.

Plus de puntualidad, asistencia y permanencia, en los términos fijados por el CGS, pero exclusivamente referido a las 184 pesetas que establece dicho Convenio. La diferencia hasta alcanzar el antiguo plus de puntualidad, asistencia y permanencia de FREMAP, MAT, servirá de base para configurar el nuevo plus por cumplimiento de jornada y horario que se regula en el artículo 14 de este Convenio.

Complemento «ad personam» derivado del Convenio-protocolo.

Plus de compensación por traslado.

Plus especial.

Exceso del antiguo complemento salarial por categorías, respecto del nuevo que se fije por niveles a tenor de la clasificación profesional realizada por el CGS.

E) En materia de asimilación económica a la categoría superior por antigüedad: La regulación transitoria que el CGS prevé para este complemento se hará extensiva en FREMAP, MAT, al personal que estuviera en curso de adquisición del mismo en virtud del artículo 27 del anterior Convenio Colectivo de FREIAP, MAT, cuando establecía que «las mismas condiciones registrarán para la asimilación de los Oficiales de Oficio a Oficiales de Primera; Auxiliares de Clínica, Mozos Sanitarios, Auxiliares Especializados y Camareros a la categoría de Oficial de Segunda; del Personal de Lavandería, Costura y Plancha, Ayudantes de Cocina, Comedor y Cafetería, Jardineros y Ayudantes de Oficio y Personal de limpieza, para la asimilación a la categoría de Oficial de Oficio; y para los Vigilantes en la asimilación a la categoría de Conserje».

F) En materia de Seguro de Vida: La empresa otorga a su exclusivo cargo, a los empleados en activo o con contrato de trabajo suspendido por alguna causa que establezca el derecho al salario, prestación sustitutoria o prestación económica de la Seguridad Social, un seguro de grupo, modalidad temporal renovable anualmente, a favor de los beneficiarios legales o designados por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y anticipo de capital en casos de invalidez permanente total o superior, por un capital de 2.965.000 pesetas, con cláusula de doble capital en caso de fallecimiento accidental.

La cobertura de este seguro se prolongará para los empleados en situación pasiva, exclusivamente para caso de muerte, hasta que cumplan setenta y siete años de edad y siempre que existan beneficiarios legales o designados por el interesado.

La empresa garantiza la percepción del capital asegurado durante toda la vigencia del Convenio Colectivo.

G) En materia de jubilación:

1. La mensualidad que regula el artículo 63, B), 2, del CGS alcanzará en FREMAP, MAT, el importe de la mensualidad bruta ordinaria que viniere percibiendo el empleado en el momento de su jubilación.

Las mismas condiciones que regula el CGS para quien se jubile a los sesenta y cinco años se aplicarán a todo el personal que solicite la jubilación anticipada a partir de los sesenta años, dentro del mes en que los cumpla, para los que, además, se establece la siguiente escala de percepciones, en función de la edad:

Sesenta años: 3.880.000 pesetas.

Sesenta y un años: 2.780.000 pesetas.

Sesenta y dos años: 1.560.000 pesetas.

Sesenta y tres años: 625.000 pesetas.

2. Por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrá llevarse cabo la jubilación al cumplir éste los sesenta y cuatro años de edad en las condiciones previstas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposiciones posteriores que lo complementen o modifiquen.

H) En materia de abono especial al personal jubilado o inválido: La empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez permanente total, o superior, la cantidad de 60.000 pesetas el 14 de mayo y la misma cantidad con motivo de las fiestas de Navidad.

I) En materia de gastos de locomoción, desplazamientos y dietas:

1. Cuando algún empleado, de acuerdo con la empresa y para el cumplimiento de su trabajo, utilice vehículo propio, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad que se especifica, según la empresa le abone o no el importe del seguro de dicho vehículo:

Con abono del seguro: 33 pesetas.

Sin abono del seguro: 38 pesetas.

En el caso de que varíe sustancialmente el precio de alguno de los componentes tenidos en cuenta para establecer el precio del kilómetro, la Comisión Mixta procederá a la fijación de las nuevas cantidades a percibir.

La empresa costeará el seguro del vehículo a todo empleado que, con su expresa autorización, realice anualmente un número mínimo de 10.000 kilómetros por gestiones de empresa o realice más del 50 por 100 de los kilómetros totales de su vehículo para gestiones de empresa siempre que estos últimos alcancen los 7.000 kilómetros.

En todo caso, la empresa abonará dicho seguro, contra entrega de los justificantes oportunos, hasta un máximo de 270.000 pesetas. La cantidad abonada por este concepto será proporcional al tiempo de permanencia del empleado en la entidad, dentro de cada ejercicio.

2. La empresa pagará todos los gastos superiores a 300 pesetas que, debidamente justificados, se produzcan como consecuencia de desplazamientos encomendados por ella por razón de trabajo. Para compensar los gastos de inferior cuantía a la indicada, que pudieran producirse, se abonará además una dieta de 1.460 pesetas si se pernocta fuera del domicilio habitual por este motivo y de 730 pesetas por cada día, en caso de no ser necesaria esta circunstancia. En todo caso estas dietas sólo se abonarán en desplazamientos a provincia diferente a la que corresponda el centro de trabajo al que el empleado figure adscrito, o en aquellos otros en que la distancia al punto de destino sea superior a 100 kilómetros.

J) En cuanto al Día del Seguro: El Día del Seguro se disfrutará en la fecha fijada en el CGS o bien acumulado a vacaciones y sujeto a las mismas reglas que éstas.

En el supuesto de que el Día del Seguro coincidiese con día no laborable según el calendario individual de cada empleado, no tendrá éste derecho a acumular un día más de vacaciones.

K) En materia de permisos:

a) Sustituyendo al permiso regulado en el CGS, el empleado varón, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por nacimiento de un hijo, dos días laborables, ampliables a tres si el parto tiene lugar fuera de la provincia en la que preste sus servicios.

b) Además de los permisos regulados en el CGS, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo en los siguientes casos:

Con derecho a remuneración: Por boda de un hijo: El día de la celebración de la boda.

Sin derecho a remuneración: Para resolver asuntos propios por un plazo no superior a seis meses, ampliables a nueve cuando el motivo sea para la realización de un curso académico completo. La empresa podrá conceder este permiso siempre que el servicio quede satisfactoriamente

abierto; en caso de discrepancia se podrá solicitar informe de los correspondientes representantes de los trabajadores.

Para solicitar este permiso será precisa una antigüedad de al menos un año en la empresa y no se podrá solicitar un nuevo permiso hasta transcurridos dos años de la terminación del anterior.

CAPÍTULO III

Remuneraciones

Artículo 12. *Incremento individual.*

A) Condiciones para 1997: Para la generalidad de los empleados se establece un incremento del 3,25 por 100 sobre la retribución bruta del año 1996 (columna 21 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

Excepcionalmente, para 1997, además de este incremento porcentual, se añadirán de forma lineal, a la columna 21 del presupuesto individual de haberes de cada empleado, 60.000 pesetas brutas.

B) Condiciones para 1998: Para 1998 se establece para la generalidad de los empleados un incremento del 2,9 por 100 sobre la retribución bruta del año 1997 (columna 21 del presupuesto individual de haberes), con independencia de los deslizamientos que se provoquen por la aplicación de dicho porcentaje y demás condiciones de este Convenio, siempre que el incremento que corresponda al complemento voluntario (columna 12 del presupuesto individual de haberes) no supere el 2 por 100. La empresa, cuando concurren circunstancias excepcionales, que justificará ante la Comisión Mixta, podrá dejar de aplicar este incremento o hacerlo en menor cuantía, única y exclusivamente respecto del «complemento voluntario», pero respetando, en todo caso, los incrementos que correspondan a los conceptos reglamentarios.

Este incremento supone el 125 por 100 de la inflación prevista para 1998 a la fecha de la firma de este Convenio (2,3 por 100) y, en cualquier caso, queda garantizado. Si a 31 de diciembre de 1997 la inflación prevista para 1998 por el Gobierno fuera superior al 2,3 por 100, la empresa incrementará la retribución bruta de cada empleado en un porcentaje equivalente al 125 por 100 de esta última cifra de inflación prevista.

Para 1998, la cuantía económica de la acción social se incrementará en un 4 por 100 en los términos habituales.

Artículo 13. *Sueldo mínimo de Convenio.*

1. Se establece el sueldo mínimo de Convenio que figura en el anexo I para cada grupo y nivel.

Dicho sueldo está compuesto por el sueldo base fijado en el CGS, veinte en cada momento, y el Complemento Salarial de FREMAP, MAT.

2. Además de los conceptos retributivos señalados en el apartado anterior, únicamente se mantendrán vigentes el complemento de adaptación individualizado, cuando proceda, y el complemento por experiencia, regulados en el CGS. A este complemento de adaptación individualizado le serán aplicables las normas que para él establece el CGS, siendo además compensable y absorbible, hasta donde alcance, por la mejora de los sueldos de tabla que experimente el Convenio de FREMAP, MAT.

3. Es expresamente aplicable lo previsto en el artículo 5 del presente Convenio, a todos los conceptos de los apartados anteriores.

Artículo 14. *Plus por cumplimiento de jornada y horario.*

1. Se establece este plus para todos los empleados que estén presentes en el centro en que desarrollen su trabajo, en jornada completa efectivamente realizada y registren su entrada con puntualidad. Por puntualidad se entiende la entrada en el centro de trabajo sin retraso alguno.

2. La cuantía de este plus se fija en 8.565 pesetas brutas mensuales, siempre que se cumplan las condiciones anteriores. Por cada día en que no se genere el derecho al plus, se deducirá la cantidad de 345 pesetas brutas. Existirá derecho al plus en los siguientes casos: Inasistencia e interrupciones ocasionadas por vacaciones, misiones encargadas por la

empresa, cumplimiento de deberes públicos o sindicales legalmente establecidos y cuando, excepcionalmente, se doble un turno.

Asimismo, se devengará este plus en los casos de incapacidad temporal, cuando ésta sea superior a quince días, abonándose el plus a partir del decimosexto día.

CAPÍTULO IV

Acción social

Artículo 15. *Premio por permanencia en el servicio a la empresa.*

Se establece un premio, por una sola vez, para aquellos empleados que cumplan veinticinco años de permanencia efectiva al servicio de la empresa, de 170.000 pesetas brutas y un día de permiso retribuido. A partir de dicha fecha y por cada cinco años más que cumplan en activo, percibirán 38.000 pesetas brutas en un solo pago. Asimismo, los empleados que cumplan cincuenta años de permanencia efectiva al servicio de la empresa recibirán 340.000 pesetas brutas.

Artículo 16. *Nupcialidad, natalidad y adopción.*

Sin perjuicio de las prestaciones derivadas del Régimen General de la Seguridad Social a que tenga derecho el empleado, se abonarán las siguientes cantidades:

Por nupcialidad, 39.000 pesetas brutas.

Por nacimiento de cada hijo o por la adopción de un menor de siete años, 25.000 pesetas brutas.

Artículo 17. *Abono especial por fallecimiento.*

Los derechohabientes de los empleados fallecidos percibirán el importe correspondiente a una mensualidad bruta ordinaria y tres si ocurriera como consecuencia o con ocasión de un acto de servicio; las cantidades mínimas serán de 275.000 pesetas o 855.000 pesetas respectivamente.

Artículo 18. *Subvenciones por estudios de empleados y familiares discapacitados.*

1. Se aplicarán para gastos de matrículas, libros, etc., debidamente justificados, de estudios orientados a la formación profesional de los empleados, debiendo demostrar un aprovechamiento en su realización, para lo cual será necesario haber aprobado como mínimo el 50 por 100 de las asignaturas del curso anterior, siendo en todo caso el tope máximo de dos subvenciones por curso (una cada año). La subvención se abonará en dos plazos: El primero, equivalente al 75 por 100 del total, en el último trimestre del año, y el resto, en el segundo trimestre del año siguiente. Sólo se incluirán los estudios que den lugar a titulación oficial, excepto los de idiomas.

Las subvenciones máximas serán: Hasta estudios de COU inclusive o similares, 44.000 pesetas anuales; estudios universitarios o similares, 67.000 pesetas anuales.

2. En el caso de que un trabajador estudie más de un curso de los descritos y que el importe abonado por el primero no llegue al tope pactado, previa justificación, podrá solicitar la diferencia hasta la totalidad de la cantidad subvencionada para el resto de los cursos que estudie.

3. Los empleados que tengan a su cargo hijos o familiares discapacitados percibirán la cantidad de 180.000 pesetas brutas anuales.

Artículo 19. *Atención sanitaria.*

1. Los empleados tendrán derecho a que se les efectúe, al menos, un reconocimiento médico anual con los exámenes complementarios que a juicio del médico procedan.

Se establece una revisión médica semestral para todo el personal que lo solicite que, por su destino específico, esté sometido a radiaciones ionizantes o manipulación de fluidos biológicos.

2. Todos los empleados tendrán derecho a la asistencia médica, sanatorial y quirúrgica gratuita en las instalaciones de la empresa, siempre que ello no represente coste adicional por servicios ajenos.

Los componentes de la unidad familiar del trabajador tendrán derecho a la asistencia ambulatoria en similares condiciones y a la asistencia hospitalaria en casos de urgencia.

Artículo 20. *Préstamos.*

1. El personal en plantilla, afectado por este Convenio, que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que

ésta le conceda préstamos para hacer frente a gastos extraordinarios, debidamente justificados, como por ejemplo acceso a la primera vivienda (en los términos utilizados para el FAE), enfermedad, etc., sin perjuicio de los anticipos a cuenta de haberes ya devengados.

2. Estos préstamos, que no devengarán interés, no podrán exceder de tres mensualidades ordinarias de su sueldo mínimo de tablas de Convenio y habrán de amortizarse, preferentemente, dentro del año en que se concedan. La amortización que se pretenda exceda del 31 de diciembre del año en que se concede el préstamo sólo se autorizará si la empresa cuenta con la correspondiente partida presupuestaria, autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En ambos supuestos, la amortización se realizará mensualmente, a partir del mes siguiente a su concesión, mediante retenciones en nómina a razón del 20 por 100 del sueldo mínimo de tablas de Convenio que corresponda a cada prestatario, salvo que éste solicite un porcentaje superior de retención.

En ningún caso, el plan de amortización que se presente podrá superar el plazo de vigencia del contrato.

3. No se podrá solicitar ningún nuevo préstamo, en tanto no se haya satisfecho de forma íntegra el anteriormente solicitado.

Artículo 21. Seguro de responsabilidad civil.

Se establece un seguro de responsabilidad civil para todos los empleados, en las actuaciones que lleven a cabo por razón de su trabajo al servicio de la empresa.

Artículo 22. Fondo de pensiones.

1. La empresa concertará con una entidad gestora las condiciones que permitan la adhesión a un plan individual para aquellos empleados, con horario de veinte horas semanales o superior, que lo soliciten. La aportación de la empresa a este fondo estará relacionada con la realizada por el empleado, su antigüedad y retribución bruta anual (tomadas al 1 de enero del año de que se trate), de acuerdo con las siguientes escalas:

Antigüedad a 1 de enero Años	Aportación empresa	
	Por cada peseta aportada por el empleado Pesetas netas	Límite de aporte sobre retribución bruta anual del empleado Porcentaje
Más de veinticinco	2	2,5
Más de quince y menos de veinticinco	1,5	2
Más de cinco y menos de quince	1	1,5
Más de dos y menos de cinco	0,5	0,75

2. No obstante y exclusivamente para los empleados que durante 1997 cumplan o tengan cumplidos cincuenta y cinco años de edad, veinticinco años de antigüedad en la empresa y que su base de cotización a la Seguridad Social represente un 60 por 100 o menos de su retribución bruta anual, la aportación de la empresa podrá alcanzar el límite del 4 por 100 sobre su bruto anual (columna 21 del presupuesto individual de haberes), habida cuenta del menor tiempo que les resta para su jubilación obligatoria.

Artículo 23. Fondo de ayuda a empleados.

La empresa aportará en 1997 al fondo de ayuda a empleados, que se regirá por su propio reglamento, una cantidad equivalente al 0,5 por 1.000 de las cuotas cobradas a 31 de diciembre de 1996 y una aportación complementaria de 4.880.000 pesetas.

El reglamento será redactado por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros.

CAPÍTULO V

Otras condiciones

Artículo 24. Vacantes y puestos de nueva creación.

1. Los trabajadores que tengan interés en la promoción o el traslado a diferente provincia lo comunicarán por escrito a la Dirección de Recursos Humanos. La empresa, producida la vacante, lo comunicará a los inte-

resados de forma inmediata. La voluntad de traslado se ratificará anualmente.

2. Al comienzo de cada año, la empresa hará pública la oferta de los previsible puestos de nueva creación, indicando localidad y número de ellos.

Las vacantes y puestos de nueva creación que den lugar a contratación exterior se comunicarán a los empleados de los centros de trabajo en cuya provincia se produzcan.

La convocatoria se publicará, como máximo, en la misma fecha de la solicitud a la Oficina de Empleo correspondiente o, en su caso, a la de inserción del anuncio en prensa.

A los anteriores efectos, la empresa valorará, previo informe de los representantes de los trabajadores, méritos, antigüedad y pertenencia a la plantilla de personal donde se produzcan las vacantes. Este informe de los representantes de los trabajadores deberá ser remitido en el plazo de dos días laborables, a contar desde el momento de su recepción.

Cuando la petición de la vacante sea hecha por trabajadores pertenecientes, todos ellos, al mismo centro de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación de dicho centro.

Cuando los trabajadores solicitantes pertenezcan a distintos centros de trabajo, el informe lo emitirá el órgano de representación del centro de trabajo donde se haya originado la vacante.

Artículo 25. Premios e incentivos.

La empresa valorará especialmente la iniciativa, rendimiento, resultados y especial dedicación de los empleados, estableciendo mejoras por encima de las reflejadas en Convenio, que incrementarán su sueldo anual; igualmente establecerá incentivos económicos especiales para premiar estas circunstancias.

Artículo 26. Política de contratación.

A la terminación de aquellos contratos de carácter temporal que tengan legalmente establecida una compensación económica por razón de dicha extinción, el trabajador percibirá, en lugar de los doce días legalmente establecidos, veinte días de salario por dicho concepto, prorrateables por meses.

Artículo 27. Política de formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996.

Artículo 28. Seguridad y salud.

Se estará a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO VI

Representación de los trabajadores y asambleas

Artículo 29. Órganos de representación de los empleados.

Serán los Delegados de Personal, Comités de centros de trabajo, Comité Intercentros y Secciones Sindicales.

1. Comités de centro de trabajo y Delegados de Personal: La representación se efectuará de la siguiente manera:

- Si la plantilla del centro de trabajo consta de seis a 30 empleados, se elegirá un Delegado de Personal.
- Si la plantilla consta de 31 a 49 empleados, se elegirán tres Delegados de Personal.
- Si la plantilla consta de un número igual o superior a 50 empleados, se constituirá el Comité de centro de trabajo.

Este Comité se constituirá con cinco miembros, si el centro de trabajo tiene una plantilla de 50 a 100 empleados; con nueve miembros, si tiene de 101 a 250 empleados, y con 13, si tiene de 251 a 500.

En los centros de trabajo donde no existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, las peticiones y consultas de los empleados se canalizarán a través de los Delegados de Personal o del Comité, si los hubiera en la Dirección Provincial a que pertenezca el centro de trabajo, y si no, a través de la representación correspondiente de las oficinas de la Subcentral a que esté adscrito o, en su defecto, de la provincia limítrofe.

2. Comité Intercentros: Estará formado por un total de 13 miembros, que serán designados por la totalidad de los Delegados de Personal y miembros de Comités de centros de trabajo, que existan en el momento de la elección, guardando la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales, considerados globalmente. Se procurará guardar la proporcionalidad en relación a los diferentes centros de trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda.

Si se produjera cambio en la normativa legal reguladora de la forma de elección del Comité Intercentros, ésta se adecuará al procedimiento que dichas normas establezcan.

Artículo 30. Competencias y funciones de los distintos órganos de representación.

1. Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo:

a) Recibir la información que les será facilitada trimestralmente sobre la situación general de la empresa y la concreta sobre la evolución del empleo y promoción.

b) Ser informado de la imposición de sanciones a empleados por comisión de faltas graves o muy graves, que no sean de puntualidad.

c) Informar a sus representados de los temas y cuestiones de la empresa que se deriven de sus propias funciones y de los laborales de carácter general.

Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

La difusión de cualquier otra información deberá ser autorizada previamente por la Dirección de la empresa.

d) Convocar las asambleas de empleados reguladas en el apartado «asambleas de empleados» de este Convenio.

e) Emitir informe cuando se estime que no existen causas justificadas para la realización habitual de horas extraordinarias.

f) A solicitud de la empresa, el estudio y oportuna información en los casos de elevado índice de absentismo.

g) Vigilar el cumplimiento de las normas sobre Seguridad Social y sobre las condiciones de Seguridad e Higiene del trabajo en la empresa.

h) Cuando la disponibilidad de espacio lo permita, los Delegados de Personal y Comités de centro de trabajo dispondrán para el ejercicio de su labor de un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con la Dirección.

En cualquier caso dispondrán, para su utilización exclusiva, de un archivo para la custodia de documentos.

i) Para el ejercicio de sus funciones de representación, los Delegados de Personal dispondrán de un tiempo máximo de quince horas mensuales retribuidas; cada miembro de los Comités de centro de trabajo de hasta 250 empleados, de un tiempo máximo de veinte horas mensuales, y de 251 a 500, de un tiempo máximo de treinta horas.

Se podrá acumular el crédito legal de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal hasta el 150 por 100 de las que correspondan a cada miembro. Deberá notificarse al Departamento de Personal, por períodos mensuales, la persona o personas en que se acumulen dichas horas, así como a cuenta de quién o quiénes se realiza la acumulación.

j) Conocer y disponer anualmente de cuantos documentos se entreguen a los mutualistas en las asambleas generales, para lo que la empresa facilitará la oportuna información.

k) Asistir a la asamblea general anual, siempre que se celebre en la provincia de su residencia.

l) Conocer sobre reestructuraciones de plantilla y sobre fusiones o cualquier modificación del «status» jurídico de la entidad.

La empresa deberá informar de ello al Comité de centro de trabajo o Delegado de Personal con carácter previo a su ejecución.

m) Ser informado, con la suficiente antelación, de los proyectos de la empresa sobre formación profesional y sobre las obras sociales en beneficio de los empleados.

2. Comité Intercentros: Es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los representantes de los trabajadores de la empresa, para la defensa de los intereses que afectan a la totalidad de los empleados, o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo y para el desarrollo de las relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo.

El Comité Intercentros, además de las reuniones necesarias para la negociación del Convenio Colectivo, celebrará con los representantes de la empresa al menos una reunión anual para recibir información sobre diferentes aspectos que afectan a las relaciones laborales.

Los miembros del Comité Intercentros tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el desarrollo de sus

funciones, corriendo los gastos a cargo de la empresa. Los permisos no excederán de cinco días laborables, que podrán ser agrupados hasta un máximo de dos períodos; si fueran precisas más jornadas para este fin, se deberá contar con la expresa autorización de la empresa.

La duración de la representación de los miembros que integran el Comité Intercentros se mantendrá mientras dure su condición de representantes de los trabajadores; en cada proceso electoral se procederá a la nueva composición del Comité Intercentros.

Son funciones del Comité Intercentros:

a) Prorrogar o denunciar Convenios Colectivos de empresa, elaborar la relación de materias, objeto de negociación colectiva, y designar la Comisión Negociadora.

b) Elegir los miembros de la Comisión Mixta y el representante de los trabajadores en la Junta Directiva.

c) Recibir información sobre los datos económicos básicos para el desarrollo de la Negociación Colectiva.

d) Redactar, conjuntamente con la representación de la empresa, el Reglamento del Fondo de Ayuda a los Empleados.

e) Plantear conflicto colectivo.

3. Secciones Sindicales: Se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, entendiéndose la referencia que ésta hace a centros de trabajo de más de 250 trabajadores, a efectos del nombramiento de Delegados sindicales, como hecha a centros de trabajo con más de 175 trabajadores.

Los Delegados sindicales, que pertenezcan a una misma Sección Sindical, podrán acumular y cederse recíprocamente horas, correspondientes a su crédito legal, con el tope, en el caso de acumulación, de hasta el 150 por 100 de dicho crédito legal.

Artículo 31. Comisión Negociadora.

Los representantes de los trabajadores que participen en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, corriendo los gastos a cargo de la empresa.

Artículo 32. Asambleas de empleados.

1. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 77, 78, 79 y 80 del Estatuto de los Trabajadores, los empleados tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité del centro de trabajo, o por los Delegados de Personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará al Director del centro de trabajo en que se vaya a celebrar, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

2. Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del trabajo, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Artículo 33. Asambleas de Delegados.

Los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa podrán celebrar reuniones anuales cuando concurren circunstancias que las justifiquen, siendo los gastos a cargo de la empresa.

Disposición adicional primera. Modificaciones legislativas.

Si durante la vigencia del presente Convenio se estableciera nueva normativa que afectare a cualquier materia de las reguladas en el mismo, ambas representaciones, a petición de cualquiera de ellas, se reunirán al objeto de analizar las consecuencias y repercusiones que dichas reformas pudieran tener en el contenido del Convenio, procediendo, en su caso,

a la adaptación del Convenio a fin de mantener el equilibrio del conjunto existente con anterioridad a dichas reformas.

Disposición adicional segunda. *Composición del Comité Intercentros.*

No obstante lo indicado en el artículo 30 respecto a la composición del Comité Intercentros, durante la vigencia de este Convenio formarán parte del mismo, atendiendo al criterio de proporcionalidad, los representantes independientes de los trabajadores no afiliados sindicalmente que existan en ese momento.

Disposición transitoria primera. *Cláusula de garantía de neutralidad de las nuevas estructuras en costes y retribuciones.*

La aplicación de las nuevas estructuras que incorpora el presente Convenio, tanto profesionales como retributivas, no podrán suponer, por sí mismas, aumento de costes para la empresa por encima de los incrementos acordados, ni disminución de ingresos para los trabajadores, cuyas retribuciones en su conjunto y cómputo anual no podrán verse reducidas por tal causa.

Disposición transitoria segunda. *Jornada.*

La jornada anual de 1.743 horas y los treinta y dos días naturales y/o veintitrés laborables de vacaciones están vinculados —por su origen— a que permanezca vigente, para la totalidad de los empleados de la empresa, el actual artículo 11.A.2, relativo a los días de ajuste horario. Si en virtud de una decisión administrativa o judicial quedase dicho apartado sin efecto, se pasará automáticamente a una jornada anual de 1.750 horas y a unas vacaciones de treinta y un y veintidós días, naturales y laborables respectivamente. Asimismo, el coeficiente establecido en el párrafo tercero del artículo 11.A.1 pasará a ser de 44,91. Sin perjuicio de renegociar todo el Convenio en virtud de lo establecido en el artículo 6.

Asimismo, de tener que aplicar el apartado anterior, los empleados que en su momento se vieron directamente afectados por la disposición transitoria segunda podrán optar por volver a su horario anterior, en los seis meses siguientes a la fecha de la decisión administrativa o judicial que hubiere dejado sin efecto dicho apartado.

Disposición transitoria tercera.

Todo el personal, salvo el de los Centros de Rehabilitación y Central, que vengán realizando una jornada que comience antes de las ocho horas y/o termine después de las quince horas, trabajando de forma continuada un mínimo de siete horas, ajustará su jornada a un horario de ocho a quince horas, acordándose a nivel de centro de trabajo la recuperación del resto de las horas, hasta completar la jornada anual. La organización del horario tendrá en cuenta la prestación del mejor servicio, organizando preferentemente turnos de tarde.

ANEXO I

Tablas de sueldo mínimo de Convenio FREMAP

Niveles profesionales	SMC — Pesetas
<i>Grupo 0</i>	
Nivel 0	4.200.000
<i>Grupo I</i>	
Nivel 1	3.700.000
Nivel 2	3.200.000
Nivel 3	2.700.000
<i>Grupo II</i>	
Nivel 4	2.230.000
Nivel 5	2.125.000
Nivel 6	1.720.000
<i>Grupo III</i>	
Nivel 7	1.525.000
Nivel 8	1.425.000

Niveles profesionales	SMC — Pesetas
<i>Grupo IV</i>	
Nivel 9	1.400.000
Nivel 10	1.290.000

ANEXO II

Grupo 0

Nivel 0: Jefe superior «A» (Directivos de centro).

Grupo I

Nivel 1:

Jefe superior «B» (Gerentes de Subc.).
Jefe Servicio Médico Nacional.
Jefe Servicio.

Nivel 2:

Jefe Sección Médico.
Médico especialista.

Nivel 3:

Jefe de Asistencia Social.
Jefe de Informática.
Jefe de Sección Administrativo «A» (Dir. Prov. «A»)
Jefe de Servicio Médico Provincial.
Jefe de Sección Administrativo «B».
Farmacéutico especialista.
Médico.
Psicólogo.
Farmacéutico.
Analista informático.
Médico adjunto.

Grupo II

Nivel 4:

Jefe de Formación.
Jefe de Negociado «A» (Dir. Prov. «B»)
Jefe de Técnicos de Prevención.
Jefe de Área Informática.
Jefe de Sección Administrativo «C».
Jefe de Negociado «B».
Jefe de Enfermería.
Jefe de Fisioterapia.
Analista-Programador.
Técnico de Prevención.
Fisioterapeuta.
Supervisora.
Sanitario de Grado Medio.
Asistente social.
Formadores profesionales.
Gobernanta.
Terapeuta ocupacional.
Titulado de más de un año.
Abogado.

Nivel 5:

Jefe de Cocina.
Operador de Consola CPD.
Jefe de Mantenimiento.
Jefe de Negociado «C».
Programador 1.^a
Inspector.
Oficial 1.^a administrativo.

Nivel 6:

Operador CPD.
Técnico ortopeda.

Programador 2.^a
 Encargado de Limpieza.
 Encargado de Jardinería.
 Oficial 2.^a administrativo.
 Subinspector.
 Auxiliares de diez o más años.
 Encargado de Cocina.

Grupo III

Nivel 7:
 Conductor.
 Oficial 1.^a Mantenimiento.
 Monitor de Educación Física.
 Monitor ocupacional.
 Auxiliar especializado.
 Auxiliar sanitario.
 Oficial de Oficio.
 Monitor.

Nivel 8:
 Cocinero.
 Camarero.
 Ayudante de Cocina.
 Ayudante de Cafetería.
 Ordenanza.
 Vigilante.
 Jardinero.
 Mozo sanitario.
 Ayudante de Oficio.
 Empleados de Servicio de Lavandería.
 Ayudante de Comedor.
 Empleado de Limpieza.
 Auxiliares de menos de diez años.

ción de empleo, la promoción personal y profesional de los trabajadores y el desarrollo efectivo de la igualdad de oportunidades. Es un factor esencial para la competitividad de las empresas y la calidad del servicio que prestan. Por todo ello, ha sido objeto de una constante preocupación de los interlocutores sociales en el marco del diálogo social.

El sector de transporte de mercancías por carretera, en permanente proceso de cambio económico, tecnológico y social y una fuerte competencia, considera de vital importancia la cualificación y recualificación de su población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente los de las pequeñas y medianas empresas, y por ello una formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

El I Acuerdo Nacional de Formación Continua para el Sector de Transporte de Mercancías ha contribuido decisivamente a una mejora de la cualificación de los trabajadores del mismo y a considerar la formación como un aspecto clave en los procesos de cambio a los que se ha venido enfrentando durante estos últimos años. La formación continua es hoy una realidad consolidada en este sector, sus empresas y trabajadores, tarea en la que la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) ha desarrollado un papel trascendente.

Este II Programa Nacional de Formación Continua va a continuar y completar la integración de los distintos subsistemas de Formación Profesional, iniciada en el I Programa, coordinando su desarrollo conjunto. Se da así continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

Por otra parte, se incorporan en este Acuerdo nuevos colectivos, entre los que cabe destacar el de trabajadores autónomos de especial incidencia en el sector de transporte de mercancías, de forma que van a quedar cubiertas las necesidades formativas de todos los trabajadores.

El acuerdo alcanzado se enfoca desde una visión amplia de la formación continua de la población ocupada como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose fundamentalmente a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la formación continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este nuevo Acuerdo. Para ello se ha buscado una mayor participación de los interlocutores sociales en el ámbito autonómico, corresponsabilizándolos más activamente en el sistema, manteniendo, en todo caso, los principios básicos del mismo: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la formación profesional continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea; así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la formación profesional permanente.

Por todo ello, el 19 de diciembre de 1996, se suscribe, por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de nuestro país, el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

En consecuencia, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de mantener el esfuerzo ya realizado en materia de formación continua en el sector, como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del mismo, suscriben el presente Acuerdo nacional sectorial específico en materia de formación continua, al amparo de lo dispuesto en la sección segunda, artículo 10, capítulo I, título III, del Acuerdo Nacional de Formación Continua, recomendándose la inclusión de estas materias en la negociación colectiva.

11292 RESOLUCIÓN de 6 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito sectorial estatal del transporte de mercancías por carretera y del anexo de modificación que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Visto el texto del II Acuerdo Nacional de Formación Continua en el ámbito sectorial estatal del transporte de mercancías por carretera y del anexo de modificación que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), acuerdo suscrito, de una parte, por la Asociación Patronal Confederación de Empresas de Transporte de Mercancías (CEFM), y, de otra parte, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de Comisiones Obreras (FETCOMAR-CC. OO.) y Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de UGT (FETTC-UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 acuerdo y su anexo 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, 6 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II ACUERDO NACIONAL SOBRE FORMACIÓN CONTINUA PARA EL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La formación profesional continua constituye un eje fundamental y estratégico para el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la crea-