

CLASIFICACION DE PUESTOS DE TRABAJO POR CATEGORIAS

N. DE ORDEN	NOMBRE DEL PUESTO	CATEGORIA
1	Asesor Interno Superior	1
2	Controlador Gestión	
3	Jefe Oficina de Datos	
4	Asesora Organización Simul	
5	Jefe Departamento de Contabilidad	
6	Jefe Servicio Contabilidad	
7	Jefe Servicio Administrativo Personal	
8	Delegado 2	
9	Jefe Servicio Marketing	
10	Delegado 2	2
11	Controlador Gestión Inmovilizado	
12	Analista Programador	
13	Jefe Servicio Inmovilizado	
14	Operador Mercado Monetario	
15	Jefe Servicio Comercial	
16	Agente de Apoyo Potenciale	
17	Secretaria Ejecutiva Bloque	
18	Jefe Servicio Cliente Inmovilizado	
19	Jefe Servicio Contabilidad	
20	Jefe Servicio Cartera	
21	Jefe Servicio Personal	
22	Jefe Servicio Contabilidad Financiera	
1	Asesor Organización Anual	3
2	Jefe Servicio Operaciones Comerciales	
3	Auditor Interno Anual	
4	Controlador Gestión Anual	
5	Técnico Administrativo	
6	Secretaria Ejecutiva	
7	Conductor Vehículos Desplazados	
8	Programador	
9	Operador de Ordenador	
10	Agente Operaciones Comerciales	
11	Consejero Vigente Menor	
12	Programador Técnico en Instalaciones	
1	Auditor Administrativo Especialista	4
2	Cajero	
3	Secretaria	
4	Cobrador	
5	Consejero Vigente	
1	Telefonista	5
2	Conductor	
3	Auditor Administrativo	
4	Reconstruccionista	
1	Ordenante	6
2	Limpieza	

19971 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 5 de abril de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes de los Comités, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General 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, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

XIII CONVENIO COLECTIVO PARA 1989, DE LA EMPRESA AGFA-GEVAERT, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

SECCION PRIMERA

ART. 1º. AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

ART. 2º. AMBITO PERSONAL

Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la Empresa Agfa-Gevaert, S.A. que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero, punto uno, con la excepción del personal Directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacer lo por escrito a la Dirección de la Empresa con una antelación de, al menos, un mes a la fecha de término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

ART. 3º. AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de un año, que será el comprendido entre los días 1 de Enero de 1989 y 31 de Diciembre de 1989, ambos inclusivos, con las particularidades que se citen en algunos pactos. Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1º de Enero de 1989. Esta retroacción no tendrá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

ART. 4º. DENUNCIA Y REVISIÓN

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará el término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCION SEGUNDA

ART. 5º. COMPENSACION Y ABSORCION

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio Colectivo o cualquiera otra causa.

ART. 6º. EFICACIA REAL DE LAS MEJORAS CONVENIDAS

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor

ANEXO C

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL CONVENIO DE RENAULT FINANCIACIONES, S.A. Y RENAULT LEASING DE ESPAÑA, S.A., A APLICAR DESDE EL 1º DE ENERO DE 1.989 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 1.989 SEGUN EL ARTICULO 26º

CATEGORIA	NIVEL	IMPORTE	CATEGORIA	NIVEL	IMPORTE
Letrados	Unico	2.098.957			
1	6	4.071.571	4	6	2.160.400
	5	3.954.121		5	2.050.129
	4	3.836.672		4	1.939.858
	3	3.719.224		3	1.829.587
	2	3.585.795		2	1.757.181
	1	3.452.366		1	1.684.774
2	6	3.452.366	5	6	1.684.774
	5	3.318.938		5	1.612.367
	4	3.185.509		4	1.539.962
	3	3.052.081		3	1.467.556
	2	2.917.852		2	1.405.987
	1	2.783.624		1	1.343.619
3	6	2.783.624	6	6	1.343.619
	5	2.649.397		5	1.281.650
	4	2.515.169		4	1.219.681
	3	2.380.942		3	1.157.713
	2	2.270.672		2	1.095.744
	1	2.160.400		1	1.033.776

salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo nº 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieran esas percepciones.

ART. 7º. GARANTÍAS INDIVIDUALES

Se respetaran a título individual "ad personam", las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual. Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de este.

ART. 8º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se incumpla la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCIÓN TERCERA

ART. 9º. INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

- Composición : será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.
- Domicilio : será el propio social de la Empresa en la ciudad de Barcelona calle Provenza, 392.
- Reuniones : serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes. En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

SECCIÓN PRIMERA

ART. 10º. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con observancia de las competencias reconocidas legalmente al Comité de Empresa:

- La Organización del trabajo en todos los centros de la misma.
- El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros existentes o de nueva creación.
- La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
- La clasificación y funciones del personal.
- La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la Empresa.
- La composición de la plantilla.
- La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
- El régimen de disciplina en el trabajo.
- Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
- En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la Empresa.

SECCIÓN SEGUNDA

ART. 11º. INGRESOS DE PERSONAL

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas aquellas circunstancias pueden determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

ART. 12º. VACANTES

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia Empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa. Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia

de salario que se refleja en la columna del Anexo nº 1; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacante para el personal de la Empresa.

ART. 13º. PROCEDIMIENTO

La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de 10 días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los Representantes de los Trabajadores. Concurriendo solicitudes que respondan a los requerimientos descritos para cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los Representantes de los Trabajadores. En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

ART. 14º. PERIODOS DE PRUEBA

Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos grupos serán:

- personal titulado : seis meses
- personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: tres meses
- personal administrativo : dos meses
- personal no cualificado : quince días laborales.

La situación de incapacidad laboral transitoria que pueda afectar al trabajador durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

ART. 15º. CESES Y PREAVISOS

El trabajador que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista del cese. En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las Partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle. En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviera devengadas desde su última percepción.
- la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviera devengadas desde el día 1º del año en curso hasta el día del cese definitivo.

SECCIÓN TERCERA

ART. 16º. ORDENACIÓN INTERNA

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en diez categorías básicas:

- Comprende : - Mozo de almacén
- Ayudante de oficina
- Vigilante
- Ordenanza
- Comprende : - Auxiliar Administrativo
- Oficial almacén 2º
- Telefonista
- Cobrador
- Comercio
- Oficial Laboratorio 2º
- Asesista-demonstradora
- Comprende : - Técnico mecánico
- Oficial Laboratorio 1º
- Vendedor
- Oficial administrativo
- Operador Ordenador
- Taquimecanógrafa
- Operador máquina auxiliar 1º
- Responsable almacén
- Oficial almacén 1º
- Profesional Oficio
- Comprende : - Ayudante técnico
- Vendedor técnico
- Oficial técnico
- Analista
- Programador
- Taquimecanógrafa idiomática
- Comprende : - Supervisor Regional
- Jefe almacén
- Jefe grupo
- Controller
- Comprende : - Supervisor Nacional
- Jefe ventas regional
- Jefe Sección
- Product Manager
- Especialista de producto
- Comprende : - Jefe ventas Nacional
- Jefe Marketing
- Jefe sección general
- Jefe delegación
- Comprende : - Gerente División

- 9 - Comprende : - Director Administrativo
- Director División
- Director Personal

- 10- Comprende : - Director General

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por el Departamento de Personal. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en Grupos profesionales, la Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y aprobación, en su caso.

ÁREA TÉCNICA

Durante la vigencia del presente convenio se procederá a la reclasificación del personal técnico del área postventa, conforme a los criterios siguientes :

- Auxiliar técnico :
formación : FP2 6 similar suficiente.
- Ayudante técnico :
formación : FP2 6 similar suficiente.
idioma Inglés : nivel de traducción técnica; conocimientos generales de la maquinaria del Área de su División.
- Técnico postventa:
formación : FP2 mínima, con experiencia, hasta Ingeniería técnica.
Idioma Inglés : suficiente para interpretar manuales y recibir formación; conocimientos específicos en la maquinaria de su División.
- Especialista técnico:
Además de los requisitos del técnico de postventa, colaborar con la Jefatura del Servicio en estudios de costes, rendimientos, organización, formación, etc..

Estas reclasificaciones no conllevarán incrementos de salario, tan solo su adaptación de categoría profesional, y cotización a la seguridad social.

SECCIÓN CUARTA

Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes :

ART. 17º. FALTAS LEVES

Tendrán esta consideración :

- 1 - El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- 2 - De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
- 3 - No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, e menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 4 - El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 5 - Los pequeños descuidos en la conservación de material.
- 6 - No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- 7 - No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 8 - Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de personal ajeno a la empresa.
- 9 - Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
- 10 - Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
- 11 - Las faltas de limpieza e higiene, tanto personal como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
- 12 - La inobservancia de las Normas y Circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
- 13 - Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 18º. FALTAS GRAVES

Tendrán esta consideración :

- 1 - Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el período de un mes.
- 2 - Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.
- 3 - Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
- 4 - La simulación de enfermedad o accidente.
- 5 - La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
- 6 - Simulación de presencia de otro trabajador fichado por él.
- 7 - Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.
- 8 - Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
- 9 - Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de terceros.
- 10 - Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.
- 11 - La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
- 12 - El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.
- 13 - El falseamiento de las circunstancias, u ocultación, de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las Normas de la Empresa o seguir percibiéndolos.
- 14 - Falsear o retener información que debe de ser conocida y/o comunicada a los superiores.
- 15 - Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 19. FALTAS MUY GRAVES

Tendrán esta consideración :

- 1 - Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
- 2 - Fraude, mala fe o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.
- 3 - Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.
- 4 - El robo, hurto o sustracción cometidos dentro o fuera de la empresa.
- 5 - La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.
- 6 - Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- 7 - Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
- 8 - Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.
- 9 - La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
- 10 - Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 11 - La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde que fuera sancionada aquella.
- 12 - El abandono de trabajo en puestos de responsabilidad.
- 13 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.
- 14 - Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

ART. 20. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes :

- 1) Por faltas leves : a) amonestación verbal
b) amonestación por escrito
c) suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- 3) Por faltas muy graves:
a) Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
d) Despido.

CAPITULO TERCERO

Condiciones Económicas

ART. 21. SALARIO

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo núm. 1 del presente texto. Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de plus salario fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia etc., en el momento de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

ART. 22. INCREMENTOS SALARIALES

Para el año 1989, se establece que:

- Las cantidades que se percibían a 31 de Diciembre de 1988, ya regularizadas, por los conceptos de : salario convenio, complementos (personal, funcional, profesional) y residencia insular, se incrementaran en un 5,50 % (cinco y medio por ciento).
- La cantidad que se percibía a 31 de Diciembre de 1988 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.
- Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas, quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.
- En el supuesto de que el IPC del año 1989, incrementado en un 0,50 %, sea superior al 5,50 % pactado, se abonará la diferencia resultante sobre las cantidades y conceptos señalados en el apdo. a), de 31 de Diciembre de 1988.

Esta diferencia se abonará en una sola vez, tan pronto se constate el IPC referido y formará parte del coste salarial de 1989, a efectos de la negociación del año 1990.

ART. 23. PAGAS EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Estas pagas se abonarán en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

ART. 24. HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias que realice el personal de la empresa se abonarán con un recargo del 75 % (por ciento). Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada.

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas, se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 1858/1981 de 20 de Agosto y disposiciones concordantes, pactándose como "estructurales" las relativas a : períodos punta en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, traslado de dependencias y similares.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, el Dto. de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO CUARTO

Sección Única

ART. 25. FORMACIÓN

Durante la vigencia del Convenio se mantendrán, con la duración igual al curso escolar, las clases de idioma Inglés que se vienen desarrollando a nivel interno de la Empresa.

CAPITULO QUINTO

JORNADA - HORARIO

Sección Primera

ART. 26. JORNADA

Para el presente año 1989 se establece una jornada laboral efectiva de 1790 horas, en cómputo anual, que, básicamente, se distribuye :

- en jornada partida : comprendida en los períodos siguientes :
 - del 1 de Enero al 11 de Junio
 - del 16 de Septiembre al 31 de Diciembre
- en jornada continuada : comprendida en el período siguiente: del 12 de Junio al 15 de Septiembre

El período comprendido entre los días 25 de Diciembre y 31 de Diciembre, será considerado inhábil a efectos laborales; no obstante durante este período se prestarán los trabajos ineludibles que serán fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos (reten), podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones dentro del primer trimestre inmediatamente siguiente, de común acuerdo con su superior inmediato.

Los días 14.08 y 13.10 de 1989, considerados inhábiles a efectos laborales en los centros de trabajo señalados en los calendarios laborales, lo son sólo para el presente año, sin que suponga derecho alguno a su disfrute en sucesivos años, quedando sólo vinculados, el número de días posible, a la adecuación del calendario laboral respecto de las horas efectivas pactadas.

ART. 27. VACACIONES

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes :

- 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.
- 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de 10 (diez) años.

Los períodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones :

- Uno de los períodos no podrá ser inferior a 21 días naturales continuados.
- De conformidad con lo expresado en el artículo 26, el trabajador deberá de reservarse para su disfrute en el período navideño (del 25 al 31 de Diciembre), tantos días como jornadas laborales hubiera según el calendario laboral que le afecte.

ART. 28. DESARROLLO

Antes del día 15 de Abril, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones anual. La Empresa, en un período no superior a un mes, a partir de aquel, deberá de comunicar a los interesados la aceptación o no de sus peticiones. Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la Circular de Empresa.

ART. 29. HORARIO DE TRABAJO

El horario general, con las excepciones propias que ya se vienen realizando en : servicio de conservación, turnos, almácenos etc., es el que ya se tiene instaurado :

- en jornada partida :
 - entrada : de 7,35 h. a 8,35 horas
 - salida : de 13,00 horas
 - entrada : de las 14,00 h. a las 15,00 horas
 - salida : a partir de las 17,00 horas.

- en jornada continuada :
 - entrada : de 7,00 h. a 7,30 horas
 - salida : de 14,45 h. a 15,15 horas.

Dentro de esta jornada, existe una pausa de 30 minutos, no computable como jornada efectiva.

Al ser este tipo de horario en la modalidad flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a 8 horas y 25 minutos en jornada partida (cómputo diario) y, de 7 horas y 15 minutos (cómputo diario) en jornada continuada y de lunes a viernes.

En su trabaiación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito de horas, a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

ART. 30. LICENCIAS

El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes :

- matrimonio del trabajador
- alumbraimiento de esposa
- necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- la asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.

La duración de estas licencias serán de quince días naturales en el caso a), y hasta de cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que, para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, hay hasta tres días. En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, además de las

motivadas por incapacidad laboral transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.
Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los próximos allegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCIÓN SEGUNDA

Excedencias

ART. 31. NORMA GENERAL

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa.
Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte.
Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.
Se perderá el derecho al ingreso si no fuera este solicitado de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose al ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponga fin al término concedido.
En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el período de excedencia, y con el carácter de fijas.

ART. 32. SERVICIO MILITAR

Los trabajadores de la Empresa, en tanto se encuentren cumpliendo el Servicio militar o civil sustitutorio, percibirán las gratificaciones extraordinarias que pudieran corresponderles desde su incorporación efectiva a dichos servicios, y hasta un máximo de duración de estos de quince meses; asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas.

CAPITULO SEXTO

Mejoras Sociales

ART. 33. JUBILACIÓN

Edad - Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los 65 años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad.
Premio - La Empresa mantiene durante la vigencia de este Convenio los premios establecidos por este motivo:
a los 65 años de edad 517.500,- ptas. brutas
a los 64 años de edad 701.575,- " "
a los 63 años de edad 932.620,- " "
a los 62 años de edad 1.240.680,- " "
a los 61 años de edad 1.650.000,- " "
a los 60 años de edad 2.194.400,- " "

Complemento - La Empresa complementará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 % (ciento por ciento) del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa, con limitación máxima total (entre ambos) de Ptas. brutas anuales de 1.450.000,- (un millón cuatrocientas cincuenta mil), y siempre que la edad del trabajador en el momento de su jubilación sea de 64 a 65 años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los 60 y 63 años, ambos inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son, respectivamente, de 65 años y 100 % (cien por cien) de la base reguladora.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos ó otro tipo de gravámenes que deban de abonarse en razón de dichos complementos, serán a cargo exclusivo del beneficiario.

ART. 34. COMPLEMENTO DE VIJEDAD

La empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa, hasta el 70 % (setenta por ciento) del salario bruto percibido en los doce últimos meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el límite de 1.450.000,- (un millón cuatrocientas cincuenta mil) ptas. brutas, igual al expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje se añadirá un 10 % (diez por ciento) por cada hijo menor de 21 años que no obtenga rentas de trabajo, y hasta un máximo de cómputo de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de haber prestado sus servicios en la Empresa un mínimo de un año.

En el supuesto de que el fallecimiento haya sido a causa de accidente de trabajo, la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no se exigirá tiempo mínimo de prestación de servicios en la empresa.

En ambos casos el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio, o en aquellos casos en que, conforme a la legislación en materia de seguridad social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

ART. 35. AUXILIO POR DEFUNCIÓN

La empresa abonará en concepto de auxilio por defunción la cantidad de 85.000,- (ochenta y cinco mil) ptas. brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

ART. 36. ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

La empresa abonará a sus trabajadores en situación de I.L.T., derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de los cantidades que -con carácter fijo- viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.
Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

ART. 37. SEGURO DE ACCIDENTES

Durante el año 1989 se procederá a regularizar las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la Empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que quedan como sigue:

- Muerte : 2.400.000,- ptas.
- Incapacidad permanente : 3.200.000,- ptas.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

ART. 38. SEGURO DE VIDA

Durante la vigencia del Convenio se regularizarán las coberturas de la Póliza de vida, Invalidez total y absoluta en la cuantía de 1.500.000,- (un millón quinientas mil) ptas.
Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

ART. 39. PRESTAMOS AL PERSONAL

El fondo que la Empresa tiene constituido para este fin se incrementará, en el caso de estimarlo necesario, un una cuantía de 800.000,- pesetas.

A este fondo puede accederse con los fines siguientes:

- a) Adquisición de vivienda: se podrá solicitar hasta un máximo de 400.000,- ptas. (cuatrocientas mil), siempre y cuando el acceso a la propiedad de vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.
Este préstamo devengará un interés del 5 % (cinco por ciento) siendo revertible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.
Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.
- b) Pagar necesidades urgentes y perentorias: se podrá solicitar hasta un máximo de 250.000,- ptas. (doscientas cincuenta mil).
El interés devengable será del 5 % (cinco por ciento), revertible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años.
Para optar a él se requiere la condición de fijo en la Empresa.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una Comisión de los Representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa, y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad pendiente de devolución, siendo compensable, hasta la cantidad que alcance, con la que haya de percibir un concepto de liquidación-finiquito de haberes.

ART. 40. AYUDA DE COMIDA

El personal anterior, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 525,- (quinientas veinticinco) pesetas brutas por este concepto.
Para acceder a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa para comida, dentro de la totalidad de jornada partitida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

ART. 41. NATALIDAD

La empresa abonará la cantidad de 10.000.- (diez mil) ptas. brutas con motivo del nacimiento de cada hijo. En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

ANEXO 42. AYUDA FAMILIAR

a) Por cónyuge :

Cuantía : se mantienen las 2.150.- (dos mil ciento cincuenta) ptas. brutas mensuales.

Beneficiarios : los trabajadores que vanian percibiéndolas a fecha 31 de Diciembre de 1985.

Expectativa : esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la seguridad social del trabajador de la empresa.

De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

b) Por hijos : se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- Hijos sin minusvalías
- Hijos con minusvalías físicas o psíquicas

1) Sin minusvalías:

- Cuantía : para el año 1989 será de 1.500.- (mil quinientas) ptas. brutas mensuales.

- Beneficiarios : los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la seguridad social.

- Expectativa : esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el hijo/a que da lugar a este beneficio cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

2) Con minusvalías :

- Cuantía : será, para 1989 de 26.000.- (veintiseis mil) ptas. brutas mensuales.

- Beneficiarios : los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la seguridad social.

- Expectativa : esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la seguridad social, y las cantidades percibidas sean destinadas o sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador : colegias, asistencia de terceras personas, etc..

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

ART. 43. AYUDA ESCOLAR

Para el año 1989 el fondo destinado a este fin será de un total de 2.007.000.- ptas. (dos millones siete mil).

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los 2 (dos) y 16 (dieciséis) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que el trabajador los haya hecho constar en la declaración jurada de "situación familiar".

La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, si bien las segunda y siguientes de cada trabajador lo serán por la mitad del valor de la primera.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1988 hayan tenido un total de ingresos no superiores a 3.361.000.- (tres millones trescientas sesenta y una mil) ptas. brutas.

El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

ART. 44. AYUDA DE TRANSPORTE

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 100.- (cien) pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte.

CAPITULO SEPTIMO

Gastos de Viaje

ART. 45. GASTOS DE VIAJE

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados :

- Dietas : cuantías en territorio nacional y extranjero.
- Forma de ejecución administrativa.
- Limitaciones y repercusiones por efecto de la emisión o no de comprobantes del gasto.

- Kilometrajes : precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo.

- parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados.

- Causas de revisión de precio de km. y cantidades destinadas a amortización.

- personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.

- Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche "base".

- Regulación de préstamos.

- Alternativas de amortización de préstamos.

CAPITULO OCTAVO
SEGURIDAD E HIGIENE

A partir del presente año, y para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, se establecerán revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

CLAUSULA ADICIONAL

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal : Ley, Real Decreto Ley, Decreto legislativo y Orden Ministerial.

ANEXO PRIMERO

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 1989

Grupo I	Grupo de cotización	Salario de convenio	Actualizado 1989
Licenciado	01	142.330.-	2.280.576
Supervisor	02	114.405.-	1.830.480
Perito	02	113.343.-	1.813.520
Ayudante técnico	02	113.343.-	1.813.520
Técnico mecánico	03	97.921.-	1.568.234
Oficial laboratorio 1º	08	88.819.-	1.417.904
Oficial laboratorio 2º	08	73.960.-	1.215.360
Grupo II			
Jefe Vtas. nacional	02	130.956.-	2.095.296
Jefe Marketing	02	130.956.-	2.095.296
Product Manager	02	130.956.-	2.095.296
Jefe Vtas. regional	02	114.405.-	1.830.480
Supervisor	02	114.405.-	1.830.480
Especialista Producto	02	114.405.-	1.830.480
Vendedor técnico	03	102.488.-	1.539.808
Vendedor	03	85.409.-	1.368.344
Asesora-demostradora	07	68.219.-	1.091.504
Grupo III			
Jefe sección	03	130.956.-	2.095.296
Jefe grupo	04	114.405.-	1.830.480
Oficial técnico	04	108.480.-	1.735.680
Programador	05	102.803.-	1.692.848
Taquimeca idiomas	04	97.921.-	1.568.234
Operador ordenador	05	93.973.-	1.503.568
Oficial advo. 1º	05	93.973.-	1.503.568
Oficial advo.	05	88.819.-	1.417.904
Auxiliar advo.	07	68.219.-	1.091.504
Grupo IV			
Jefe almacén 1º	03	123.461.-	1.975.376
Jefe almacén 2º	03	110.438.-	1.767.008
Responsable almacén	07	93.973.-	1.503.568
Profesional oficina 1º	08	83.718.-	1.339.488
Oficial almacén 1º	08	78.011.-	1.248.176
Oficial almacén 2º	08	74.750.-	1.196.000
Profesional oficina 2º	08	74.750.-	1.196.000
Mozas	10	60.993.-	961.888
Grupo V			
Cobrador	08	78.011.-	1.248.176
Conserje	08	72.303.-	1.156.848
Telefonista	07	68.219.-	1.091.504
Vigilante	08	64.142.-	1.026.272
Ordenanza	08	64.142.-	1.026.272

- CALENDARIO DE FIESTAS PARA EL AÑO 1989

B	D	L	M	S	V	C
A	I	A	A	E	A	A
A	L	D	V	L	N	
C	B	C	E	I	E	A
E	A	O	I	L	N	E
L	Q	E	D	L	C	T
O	U		A	Z	A	
N	N			A	S	
A	A					

