

**21564 RESOLUCION de 21 de julio de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «ICL España, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «ICL España, Sociedad Anónima» (Código de convenio número 9008212), que fue suscrito con fecha 27 de abril de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 21 de julio de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

C A P I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

**Art. 1.- Ambito de aplicación personal y territorial**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de ICL España, S.A., cualquiera que sea el lugar en que preste sus servicios en el momento de la entrada en vigor del mismo o que sea contratado durante su vigencia.

Queda excluido de este Convenio el personal al que se refiere la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 1º apartado C) y 2º apartado A), así como los niveles de organización que ostenten funciones de mando, quedando por consiguiente en esta situación los que ocupen puestos de Directores, Jefes de Departamento, Jefes de Zonas y Jefes de Area u otras denominaciones de los mismos niveles que no se encuentren especificados en el Anexo I.

**Art. 2.- Ambito temporal y denuncia**

La vigencia de este Convenio será entre el 1 de Enero de 1993 y el 31 de Diciembre de 1993, siendo prorrogable tácitamente por iguales períodos siempre que no haya sido denunciado y comunicado por escrito a la otra parte con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

**Art. 3.- Comisión paritaria de representantes**

Para resolver las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, se creará una Comisión Paritaria de Representantes que estará integrada por dos miembros de cada una de las partes, designados por cada una de ellas, de entre los que forman parte de la Comisión Negociadora.

**Art. 4.- Cometido de la Comisión Paritaria**

La Comisión establecida en el artículo precedente tiene por cometido el informar y asesorar a ambas partes sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio y acerca de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo, con objeto de que se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada interpretación, cuando falte el acuerdo consignarán por separado los informes presentados por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. De sus deliberaciones se extenderán las correspondientes actas que, en caso de desacuerdo, adjuntarán los informes pertinentes y se someterán las mismas a la decisión de la autoridad competente.

**Art. 5.- Vinculación a la Totalidad**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si por actos de la

Autoridad Laboral competente, y en su caso de la Jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de los artículos, el mismo quedará sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente.

**Art. 6.- Garantía Personal**

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las del Convenio, si globalmente consideradas en cómputo anual rebasan las fijadas por éste, manteniéndose estrictamente "ad personam" con las peculiaridades que se consignan en el artículo siguiente.

**Art. 7.- Absorción y compensación**

Los aumentos salariales derivados de este Convenio no serán absorbidos con relación a los salarios reales que tengan asignados los trabajadores al 31 de Diciembre de 1992, siendo en cambio por todas aquellas mejoras retribuidas de carácter voluntario producidas a partir del 1 de Enero de 1993.

No obstante, y dada la unificación de los conceptos de antigüedad y vacaciones derivadas de la permanencia en la Empresa, se procederá a la absorción y regularización del complemento personal de antigüedad así como de los días adicionales "ad personam" que se venían disfrutando con efectos 1.1.93. Es decir, en el momento de la aplicación de este Convenio se realizará el ajuste necesario para adaptar tanto los días adicionales como los complementos personales por antigüedad a lo pactado en los Artículos 18 y 26. (\*)

En consideración a la naturaleza de este Convenio, las disposiciones legales que durante su vigencia puedan implicar variaciones económicas en las percepciones del personal afectado, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen el nivel de este Convenio; en caso contrario se considerarán absorbidas por el mismo.

C A P I T U L O II

BENEFICIOS SOCIALES

**Art. 8.- Seguro Colectivo de Vida**

El Seguro Colectivo de Vida ampara a todos los trabajadores de la Empresa, una vez transcurridos los primeros seis meses desde su ingreso, por importe de dos anualidades del salario fijo asignado a la fecha de renovación de la póliza, 1 de Enero, o en su caso, a la de alta en la póliza si ésta es posterior a dicha fecha.

**Art. 9.- Seguro de Accidentes**

Todo el personal de la Empresa está acogido a un Seguro Corporativo de Accidentes que se rige por las normas que lo regulan. Actualmente la póliza establece una cobertura en caso de muerte por accidente de cuatro anualidades del salario fijo y cubre los accidentes producidos durante las 24 horas del día y 7 días a la semana.

**Art. 10.- Becas de estudio**

Se mantiene durante la vigencia del presente Convenio un fondo de becas para ayuda al estudio de 500.000 pesetas, al que podrán acceder todos los trabajadores de la Empresa, a fin de mejorar su propia formación profesional.

La cuantía de la beca será de un máximo de 25.000 pesetas bruta por persona y año, que nunca podrá exceder del 50% del coste del curso.

El plazo de entrega de solicitudes será durante el primer trimestre, para los cursos terminados durante el año anterior, y con presentación de calificaciones y documento de pago.

Su concesión se realizará en el mes de abril por una comisión de dos personas (una del Departamento de Recursos Humanos y otra del Comité Intercentros), teniendo en cuenta criterios de aprovechamiento, relación con el puesto de trabajo y/o carrera profesional.

**Art. 11.- Ayuda familiar**

Durante la vigencia de este Convenio, todo el personal percibirá una ayuda familiar por cada hijo menor de 17 años a su cargo, de 1.590 pesetas brutas por mes natural.

(\*) Ver "Normas para la aplicación de Antigüedad" Hoja Informativa del 27.4.93 CC/93/01

Para justificar documentalmente este hecho, únicamente será necesario presentar una fotocopia del libro de familia, donde figuren los hijos objeto de la prestación.

En el supuesto de que trabajen en la Empresa ambos cónyuges, se abonará dicha prestación sólo a uno de ellos.

#### Art. 12.- Ayuda a minusválidos.

Con independencia del artículo anterior, los trabajadores que tengan a su cargo familiares (padres, hijos o hermanos) minusválidos físicos o psíquicos y justifiquen documentalmente tal situación, percibirán mensualmente un complemento de 7.974 pesetas por cada familiar en esta situación, sin limitación de ninguna clase por razón de edad. Si trabajan en la Empresa ambos cónyuges, dicha percepción se le abonará sólo a uno de ellos.

#### Art. 13.- Fondo para Ayudas Especiales

Durante la vigencia de este Convenio, se establece un fondo anual de ayudas al personal de 10.000.000 de pesetas. Dichas ayudas devengarán un interés del 3 por 100 anual del capital, que se deducirá proporcionalmente mes a mes y que tendrá como fin, el revalorizar el fondo.

El tope máximo por ayuda será de 250.000 pesetas. La amortización se realizará por mensualidades que no podrán exceder de doce.

La asignación de las ayudas se efectuarán por riguroso orden de solicitud, no pudiendo ser asignadas por segunda vez al mismo solicitante mientras existan otros de primera vez.

#### Art. 14.- Jubilaciones

Durante la vigencia del presente Convenio se estudiarán las diferentes alternativas para presentar un estudio de unificación de los derechos por jubilación de las personas que estaban afectas a algún sistema. En tanto no se aplique la unificación, se mantendrán los derechos que en esta materia estaban vigentes al 31.12.91 a las personas ingresadas antes de dicha fecha. Es decir, el Premio de Jubilación para el personal procedente de ND y el Plan de Jubilación 1990 para el proveniente de ICL con fechas de ingreso anterior al 31.12.91.

Para el personal ingresado a partir del 1.1.92, y en tanto no se determine lo contrario, les será de aplicación el premio de jubilación en las mismas condiciones establecidas para el personal proveniente de ND.

#### Art. 15.- Ayuda de Comidas

Durante la vigencia de este Convenio, todos los empleados de la Empresa percibirán, por día de trabajo en período de jornada partida y en concepto de ayuda de comida, la cantidad de 775 pesetas brutas.

### C A P I T U L O I I I

#### RETRIBUCIONES

#### Art. 16.- Consideración de salarios

Los conceptos retributivos que figuran en los anexos de este Convenio y los restantes conceptos de percepción del personal afectado por el mismo se encuadrarán de acuerdo con el Decreto de Ordenación del Salario de 17 de Agosto de 1973, de la forma siguiente:

1. Salario base
2. Complementos
  - 2.1. Personales:
    - 2.1.1. Aumento por antigüedad
    - 2.1.2. Plus de traslado
    - 2.1.3. Retribución pactada
  - 2.2. De cantidad:
    - 2.2.1. Horas extraordinarias, de viaje y a prorratea
    - 2.2.2. Incentivos
    - 2.2.3. Plus Disponibilidad
  - 2.3. De vencimiento periódico superior al mes:
    - 2.3.1. Gratificaciones extraordinarias

#### Art. 17.- Salario Base

El salario base es el fijado por cada categoría profesional en el Anexo I del presente Convenio. Dicho salario servirá de base para el cálculo de los complementos que no tengan determinada otra superior y permanecerá inalterable en tanto que las retribuciones totales fijadas en nuestro Convenio

excedan, consideradas globalmente en cómputo anual, de las que vengan determinadas por aplicación de los salarios mínimos interprofesionales.

En cumplimiento de lo legalmente establecido se incluye en el Anexo I, del Convenio, la remuneración anual bruta por categoría en función de las horas de trabajo indicadas en el artículo 25 del presente Convenio.

#### Art. 18.- Antigüedad

Todo el personal que trabaja en ICL tendrá derecho a percibir un premio de antigüedad por cada período de cuatro años de servicio, sin límite en el número de cuatrienios.

La antigüedad empezará a computarse desde el 1º de Enero para los ingresados en el primer semestre natural y el 1º de Enero del año siguiente para los ingresados en el segundo semestre natural.

El importe anual de cada cuatrienio es el que figure en las tablas correspondientes.

#### Art. 19.- Plus de Traslado

Para aquellas personas que vienen percibiendo plus de traslado, éste lo percibirán en función de los días trabajados mensualmente, incluidos los días de baja por enfermedad o accidente. El importe será el resultado de multiplicar los días por un módulo de 996 pesetas brutas.

#### Art. 20.- Horas Extraordinarias

Se considera hora extraordinaria la definida en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Es política de la Empresa la no realización ni abono de horas extras, salvo en aquellos servicios solicitados y contratados por el cliente o en aquellos especificados como de servicio ininterrumpido, en que abonará el correspondiente plus de disponibilidad.

#### Art. 21.- Plus de disponibilidad (Guardias, Servicios Permanentes y Otros)

##### Servicios de Guardia

Los servicios solicitados por el cliente para que se le presten servicios de Guardia fuera de la jornada normal de trabajo, tendrán la siguiente consideración para el personal que lo realice.

- 1.- Los servicios de guardia tendrán siempre carácter rotativo y será la vía jerárquica quien determine el técnico que pueda realizarla.
- 2.- Con la máxima antelación posible, se acordarán por escrito entre el jefe y el interesado las fechas y horarios de guardia. Copia de la documentación se remitirá al Dpto. de RR.HH.
- 3.- El abono de dichas guardias se hará efectivo en la nómina siguiente al mes de producirse el hecho y estará de nominada a efectos de abono como "Plus de Disponibilidad".

Existirá un módulo base de intervención de cuatro horas con un valor de 14.532 pesetas brutas.

Habrà dos tipos de guardia:

- 1.- STANDBY : Se dotará al técnico de mensáfono que deberá tener abierto durante su servicio de guardia.
- 2.- INTERVENCION: Cubrirá tanto el tiempo de desplazamiento como de intervención durante su servicio en casa del cliente.

Los módulos de abono por hora que se aplicarán para 1993 son los siguientes:

Días y Horas de Servicios	Standby	Intervención
Lunes a Viernes (17 a 22hrs) y Sábados (8 a 13 horas)	408 Pts.	3.633 Pts.
Domingos y festivos (8 a 22 hrs.) y Sábados (13 a 22hrs)	612 Pts.	5.451 Pts.
Nocturnos (22 a 8 hrs)	713 Pts.	6.550 Pts.

**Servicios Permanentes y Otros**

En los casos en que por necesidades de dar servicio ininterrumpido a los clientes o a la propia organización, se necesiten abonar horarios especiales, se aplicarán las siguientes tarifas por hora:

Días	Módulo Horario	Pesetas
Lunes a Viernes	17 a 22 hrs	2.090
Sábados	08 a 13 hrs	2.090
Domingos y Festivos	08 a 22 hrs	3.135
Sábados tardes	13 a 22 hrs	3.135
Nocturnos	22 a 08 hrs	3.762

**Art. 22.- Gratificaciones extraordinarias**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, se percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias referidas en el artículo 16 del presente Convenio, apartado 2.3.1; dichas gratificaciones serán de una mensualidad en función de la retribución total del Convenio más antigüedad y retribución pactada en su caso.

Dichas gratificaciones se abonarán, con carácter general, junto con las nóminas de Junio y Diciembre. No obstante, y a petición escrita de los interesados comunicada al inicio de cada año, podrán ser repartidas en medias mensualidades al final de cada trimestre natural, junto con las nóminas de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre o asimismo, podrán ser percibidas a prorrateo mensual.

El personal que venía percibiendo su salario anual distribuido en quince pagas, es decir, dos pagas extras en Julio y Diciembre y dos medias pagas en Febrero y Septiembre, pasan, con efecto 1.1.93 a tenerlo distribuido en catorce pagas. Por lo tanto, las dos medias pagas antes mencionadas se prorratearán en catorce, incrementándose su salario mensual en la cantidad correspondiente.

**Art. 23.- Retribuciones complementarias por incapacidad laboral transitoria.**

A todo trabajador en situación de baja por enfermedad o accidente, la Empresa le complementará las prestaciones de la Seguridad Social de forma que su retribución bruta alcance el 100% del salario base más complementos personales.

Para el cobro de las indemnizaciones establecidas en este artículo es preceptiva la consulta previa al médico de Empresa o, en su defecto, la comprobación por el mencionado médico, de la causa de la baja, así como la presentación del correspondiente parte de baja.

El Servicio Médico, cuando lo considere pertinente, podrá ordenar que la persona de baja se someta a cuantos reconocimientos médicos estime convenientes y aún podrá recomendar la hospitalización del enfermo. En el caso de que el trabajador no acepte las prescripciones de los facultativos del Servicio Médico o en el caso de que estos últimos no consideren justificada la baja, perderá éste el derecho a las prestaciones que en el caso de enfermedad abona la Empresa, cobrando entonces solamente lo que abone la Seguridad Social.

**Art. 24.- Carácter, anualidad y proporcionalidad de las retribuciones.**

Todos los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio son brutos y, por tanto afectos a las retenciones legales que correspondan a cada trabajador.

Los salarios y complementos de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas de trabajo anuales pactadas.

**C A P I T U L O IV****REGIMEN DE TRABAJO****Art. 25.- Horas efectivas de trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio, el total anual de horas efectivas de trabajo será de 1.740 horas.

**Art. 26.- Vacaciones**

Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de tantos días laborables como tenga el mes de Agosto (1 al 31, ambos inclusivos) por año completo trabajado o parte proporcional en su caso.

Quando se disfrute fuera del turno general (mes de Agosto), se tomarán en consideración los siguientes criterios:

- En el período de jornada reducida, se tomarán los mismos días laborables que comprenda el turno general.
- En el período de jornada normal, se tomarán los días laborables que correspondan al mismo número de horas comprendidas en el turno general, salvo que sea por necesidades de la Empresa, en cuyo caso deberá constar la modificación expresamente por escrito y visada por la Dirección de RR.HH.

Además del período normal de vacaciones señalado en el párrafo primero, el empleado disfrutará de un día de vacaciones por cada quinquenio de antigüedad en la Empresa, hasta un máximo de cinco días laborables.

Para lo no establecido en este Artículo, se estará a lo dispuesto en la Norma "Vacaciones Anuales".

**Art. 27.- Calendarios de trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio estarán en vigor los calendarios laborales establecidos por cada centro de trabajo, grupo o sección acordados entre Empresa y Comités de Centro.

Para modificaciones de horario se actuará según lo establecido en el Artículo 41 del E.T. Al personal que se proceda a modificar su horario por el de la sección, grupo o centro de trabajo al que sea adscrito, le será de aplicación el nuevo horario, regularizándose el número de horas para que el cómputo de horas efectivas de trabajo anual se ajusten a las pactadas en el Convenio.

**Art. 28.- Horario flexible**

El personal podrá realizar horario flexible en aquellos centros que así esté determinado y en las siguientes condiciones:

Al comienzo de la jornada, la entrada se podrá realizar media hora antes o una hora después del horario establecido.

A la hora de la comida la interrupción podrá ser como mínimo de una hora y como máximo de una hora y media.

Al final de la jornada podrá continuarse la misma, sobre la hora de salida establecida, hasta dos horas y reducirse en media hora.

La referencia de acumulación en más o menos de los tiempos flexibles, en los centros que así lo tengan establecidos, será mensual.

Excepciones a lo anterior:

El personal de Mantenimiento sólo podrá disponer de un margen sobre la hora de entrada de media hora y su recuperación deberá efectuarse dentro de la misma jornada.

El personal de Mantenimiento y Servicios Profesionales que se encuentre destacado en algún cliente, y como consecuencia de las necesidades de éste, deba adaptar su jornada en función de éstas, suspenderá durante ese tiempo la posibilidad de horario flexible.

**C A P I T U L O V****REGIMEN DE PERSONAL****Art. 29.- Promoción interna**

Durante la vigencia del presente Convenio, las plazas a cubrir serán anunciadas en los tablones de anuncios y a las mismas podrán optar las personas de la Empresa que así lo deseen, siendo reguladas las condiciones de acceso al puesto a cubrir por la Empresa, con la salvedad que a igualdad de condiciones, los empleados de la Empresa tendrán preferencia sobre personas externas a ésta.

Asimismo, la Empresa se obliga a promover cursos de formación entre los empleados para promocionar y capacitar a éstos en las nuevas tecnologías correspondientes a sus puestos de trabajo.

**Art. 30.- Formación**

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 16 de Diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

En lo que respecta a la formación de sus empleados, la Empresa estudiará posibles flexibilidades horarias para hacer compatible el trabajo de aquellos empleados que por motivos de cursar estudios para mejorar su nivel profesional, justifiquen como imprescindible el realizar un cambio en su jornada diaria.

#### Art. 31.- Desplazamientos

El personal desplazado temporalmente tendrá derecho a un viaje a su residencia de origen y regreso al del desplazamiento, en función al lugar de destino del desplazamiento. Así, en desplazamientos nacionales, salvo acuerdos individuales en contrario, una vez cada siete días.

En desplazamientos dentro de Europa, una vez cada cuatro semanas y para el resto de países, una vez cada dos meses.

Se entiende por personal desplazado temporalmente aquellos que no superan los seis meses y que no están regulados por un contrato de índole internacional.

Los viajes aquí regulados serán a cargo de la Empresa y se realizarán fuera de la jornada laboral normal.

#### Art. 32.- Dietas de viaje

Durante la vigencia del presente Convenio, el personal que viaje en comisión de servicio, percibirá una dieta diaria durante la misma de 4.670 pesetas.

Los gastos de alojamiento, entendiéndose por ellos los correspondientes al coste de la habitación del hotel y hasta un 6% del mismo por gastos de teléfono y lavandería debidamente justificados, correrán a cargo de la Empresa.

El importe de media dieta será de 2.075 pesetas. Se tendrá derecho a percibir media dieta siempre que se realice una de las comidas principales y exista un desplazamiento que suponga alejarse más de 20 kilómetros del centro de trabajo correspondiente.

El importe del desayuno será de 450 pesetas.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo que determine la instrucción sobre gastos de viajes y dietas por comisiones de servicio.

#### Art. 33.- Pago por kilómetro

A partir del primero del mes siguiente a la firma del Convenio, el personal que por necesidades de la Empresa y previa la autorización del responsable directo correspondiente, utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la Empresa, percibirá la cantidad de 30 pesetas por kilómetro recorrido en dicho desplazamiento, estando incluido en esta cantidad cualquier coste por este concepto.

Todo aquel que haya puesto su coche a disposición de la Empresa, se registrará por la norma interna que la Empresa tiene para este caso. Para poder acogerse, deberá existir el documento firmado por ambas partes.

#### Art. 34.- Majority Club

Todo trabajador, al cumplir los veintiun años de servicio en la Empresa, pasará a formar parte del Majority Club, percibiendo un recuerdo conmemorativo de dicha fecha.

#### Art. 35.- Excedencias

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que se aplicará en sus propios términos.

### C A P I T U L O VI

#### CLASIFICACION DEL PERSONAL

#### Art. 36.- Categorías Profesionales (Definición)

Para una clasificación de categorías profesionales y aplicación de tablas salariales, a continuación se ennumeran con carácter descriptivo y no exhaustivo, las principales funciones que tienen asignadas las distintas categorías.

**Supervisor almacén.** Es el que, a las órdenes del jefe de Departamento o persona de superior categoría, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y de la cumplimentación de pedidos. Supervisa el buen acondicionamiento de los materiales y cuida

de la vigilancia y conservación de los útiles de trabajo. Estará responsabilizado de las labores propias a realizar en el almacén; conocimiento de aplicaciones propias de almacén, así como su manejo y terminales; despacho de productos; recibir las mercancías y distribuir las en el local y estanterías; registro en los libros y ficheros de movimiento de materiales, inventario de los mismos; confección de notas de entrega y cuantos documentos sean necesarios para una mejor administración del almacén.

**Almacenero.** Es el que, a las órdenes del Supervisor, tiene por misión ayudar a éste y despachar los productos en el almacén; de recibir las mercancías, distribuir las en las distintas dependencias de los almacenes y de su registro en los libros; manejo de aplicaciones propias de almacén, así como terminales, etc; movimiento de material que haya habido durante la jornada, recuentos e inventarios del mismo, confección de notas de entrega y cuantos documentos se creen para una mejor administración del almacén.

**Peón de almacén.** Es el que, sin necesidad de conocimientos específicos adquiridos con anterioridad, realiza actividades de ayuda en los procesos de almacén.

**Ordenanza.** Es el que, sin necesidad de conocimientos específicos adquiridos con anterioridad, tiene la misión de hacer recados, copiar documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre y en los distintos departamentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

**Telefonista.** Es la persona que tiene por misión atender la centralita telefónica, télex y fax, confeccionando los partes necesarios para su control.

**Conserje.** Es la persona que cuida de los accesos a las dependencias y locales donde presta servicios, de acuerdo con las instrucciones de sus superiores y realiza funciones de vigilancia y custodia.

**Jefe de 1ª.** Es la persona administrativa que sustenta la responsabilidad, inspección, revisión, planificación y dirección de una o varias secciones, así como la realización de estudios de tiempos, mejoras de métodos, economías de implantación, modificación de procesos de trabajo y resolución de problemas. Es el encargado de imprimir unidad en su sección, distribuye y dirige el trabajo debidamente.

**Jefe de 2ª.** Es la persona administrativa que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de 1ª respectivo, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tenga a su cargo, así como de distribuir el trabajo entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si ése existiera, y tiene a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

**Oficial 1ª.** Es el administrativo, con un servicio determinado a su cargo, que ejecuta alguno de los siguientes trabajos o similares: funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un cajero o jefe y desarrollando su labor como ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculos de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión; cálculo de estadísticas, transcripción en libros de cuentas corrientes; diario mayor y corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios, sueldos u operaciones análogas; conocimientos de terminales y aplicaciones propias de la sección, su funcionamiento y manejo. Actúa directamente a las órdenes del jefe de 1ª ó 2ª, si lo hubiere, ejerciendo a su nivel- aquellas funciones que éste le delegue.

**Oficial 2ª.** Es el administrativo que efectúa alguna de las funciones siguientes o similares: trabajos de contabilidad, tales como transcripción en libros auxiliares; confección de facturas y/o cálculo de las mismas; estadísticas; tratamiento de textos; comprobaciones de nóminas; confección de resúmenes; realizar cuantas operaciones se exijan en máquinas para facturación, terminales, así como el uso de aplicaciones; gestiones y correspondencia derivada de los asuntos que tenga encomendados y atención administrativa para el departamento.

**Auxiliar 1ª.** Es el administrativo que desarrolla trabajos tales como archivo, ficheros, registros, tratamiento de texto, redacción de correspondencia por indicación de sus superiores y, en general, funciones de trabajo de oficina o de ayuda a otros empleados de categoría superior.

**Auxiliar 2ª.** Es el administrativo que se dedica a operaciones inherentes a funciones administrativas elementales, así como mecanográficas.

**Vendedor.** Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la Compañía, desarrolla como actividad principal aquélla que conduce a la realización e incremento de ventas y márgenes, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado,

promoción de ventas, visitas a clientes, realiza gestiones emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos, calcula, confecciona y presenta ofertas.

**Inspector 1ª.** Es el que sustenta la responsabilidad, control, revisión, planificación y dirección de una o varias secciones de mantenimiento de equipos informáticos, imparte cursos técnicos y completa la documentación de los mismos, así como la realización de estudios de tiempos, mejoras de métodos, economías de implantación, modificación de procesos de trabajo y resolución de problemas. Es el encargado de imprimir unidad en su sección, distribuyendo y dirigiendo el trabajo.

**Técnico Senior.** Es el que diagnostica y resuelve todos los problemas de índole técnica sobre el mantenimiento de equipos informáticos pertenecientes al primer y segundo nivel, dentro de su área de responsabilidad, así como conocimiento y uso de herramientas de análisis, desarrollo y verificación para la corrección de averías, imparte cursos técnicos y completa la documentación de los mismos. Satisface los requerimientos del cliente relacionados con su trabajo, así como el mantenimiento de unas relaciones cordiales con los mismos.

**Técnico Junior.** Es el que resuelve los problemas de índole técnica sobre el mantenimiento de equipos informáticos pertenecientes al primer nivel e instalaciones. Satisface los requerimientos del cliente relacionados con su trabajo, así como el mantenimiento de unas relaciones cordiales con los mismos.

**A.T.S.** Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios propios de su profesión.

**Técnico de Sistemas.** Es el que, pudiendo realizar funciones idénticas a las de Analista, establece además normas y procedimientos de análisis, desarrolla aplicaciones, asesora al departamento de ventas sobre la presentación de soluciones informáticas a los problemas que se le expongan, e informa sobre la viabilidad de los proyectos que se le solicitan, con responsabilidad sobre la realización de los mismos, coordinando ocasionalmente al grupo necesario. Satisface los requerimientos del cliente relacionados con su trabajo, así como el mantenimiento de unas relaciones cordiales con los mismos.

A esta categoría quedan asimiladas las categorías de Jefe de Proyecto e Ingeniero de Sistemas

**Analista 1ª.** Es el que, partiendo de especificaciones funcionales, realiza el análisis orgánico de aplicaciones complejas y colabora con técnicos de otros niveles en la solución de problemas y cargas de equipos. Completa la documentación técnica de las aplicaciones complejas y crea los simuladores necesarios para las pruebas de las mismas, así mismo da cursos de formación y completa la documentación de los mismos.

**Analista 2ª.** Es el que realizando funciones idénticas que las descritas para el Programador, coordina y vigila el trabajo de un equipo de programadores, planifica y controla las soluciones de problemas mediante equipos de tratamiento de la información, colaborando con técnicos de diferentes niveles. A esta categoría quedan asimiladas las categorías de Analistas-Programadores

**Programador Senior.** Es el técnico que, a partir de especificaciones definidas por los Analistas, realiza los organigramas de tratamiento, redacta los programas en el lenguaje de programación correspondiente, confecciona simuladores, pone a punto los programas y completa la documentación de los mismos, de acuerdo a las normativas y metodologías existentes; da cursos de programación y completa la documentación de los mismos.

**Programador Junior.** Es el técnico que, a partir de los organigramas de tratamiento, redacta y pone a punto los programas en el lenguaje de programación correspondiente, complementando la documentación de los mismos, de acuerdo a las normativas y metodologías existentes.

**Operador.** Es el que, de acuerdo a las instrucciones operativas existentes, opera y controla regularmente los equipos a su cargo, estando capacitado para realizar eficazmente todas las funciones del sistema operativo en uso, detectando, coordinando y solucionando las deficiencias que se observen, hasta su correcto funcionamiento.

**Trainee.** Es el personal que, teniendo un contrato de características especiales, realiza funciones, en un área de la Compañía, tendentes a incrementar su formación, capacidad y experiencia de manera que se posibilite su carrera profesional dentro de la empresa.

**Personal contratado < 18 años.** Es aquel cuya misión consiste en realizar las labores propias de las categorías referenciadas, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

## CAPITULO VII

### REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

#### Art. 37.- Comité Intercentros

A tenor de lo previsto por el Artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se conviene la constitución de un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités de los Centros de Trabajo de la Empresa.

Dicho Comité Intercentros asumirá las competencias atribuidas legalmente a los Comités de Empresa, en aquellos asuntos o materias que afecten, o puedan afectar, a la generalidad o a más de un centro de trabajo de la Empresa. Caso de discrepancia en cuanto a la calificación de estas materias o asuntos que puedan atribuirse al Comité Intercentros, la cuestión podrá someterse a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio.

#### Art. 38.- Comités de Centro

Tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

#### Art. 39.- Competencias y funciones del Comité Intercentros

- Las establecidas en el Artículo 37.
- La Dirección facilitará, a través del Comité Intercentros la información periódica en materias tales como: modificación de sistemas de trabajo, contratos eventuales, movilidad del personal, ascensos de categorías, evolución económica de la Empresa trimestralmente, etc.
- Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que por Ley tienen determinadas como miembros de Comités de Empresa.
- En caso de faltas graves, muy graves o despidos por causas objetivas, se comunicará al Comité de Centro o en su defecto al Comité Intercentros inmediatamente después de habérselo hecho saber al interesado.

#### Art. 40.- Tiempo de libre disposición

El crédito de horas mensuales retribuidas que corresponda a cada miembro del Comité de Centro será el que la legislación establezca de acuerdo con la plantilla del centro de trabajo a que represente. Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Centro en funciones de Comité Intercentro.

No se computarán dentro del máximo legal de horas, las que utilicen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo como consecuencia de las reuniones bipartitas de negociación del mismo y el tiempo invertido en las reuniones de los distintos Comités con la Representación de la Empresa.

Para la disposición del crédito es necesaria la comunicación al Jefe correspondiente con antelación suficiente y la justificación ante la Representación de la Empresa a los efectos de habilitación de los tiempos, salvo que la urgencia del tema lo impidiera.

#### Art.41.- Derecho de asambleas

Los trabajadores tiene derecho a reunirse en asamblea de acuerdo con lo legalmente establecido.

Excepcionalmente, la Empresa autorizará la realización de hasta dos asambleas en el transcurso comprendido entre la denuncia del Convenio y la consecución definitiva del mismo, dentro de las horas de trabajo y por el tiempo retribuido que en su momento se acuerde con el Comité de Centro.

## CAPITULO VIII

### CLAUSULAS ADICIONALES

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogados expresamente los Convenios anteriores y cuantas normas de régimen interno se opongan a lo pactado en este Convenio.

## PUBLICIDAD Y DIVULGACION

Queda obligada la Empresa a publicar este Convenio y facilitar una copia a cada uno de los empleados de ICL España S.A.

A N E X O - I -

## TABLAS DE SALARIO-CONVENIO

1993

CATEGORIA	SALARIO ANUAL	VALOR	ANUAL	DEL
		CUATRIENIO DE ANTIGUEDAD		
Supervisor almacén	2.328.750		107.000	
Almacenero	1.816.975		95.000	
Peón Almacén	1.333.625		95.000	
Ordenanza	1.812.875		95.000	
Telefonista	1.812.875		95.000	
Conserje	1.812.875		95.000	
Jefe 1ª	2.328.750		107.000	
Jefe 2ª	2.202.250		107.000	
Oficial 1ª	2.042.350		107.000	
Oficial 2ª	1.933.825		95.000	
Auxiliar 1ª	1.856.950		95.000	
Auxiliar 2ª	1.461.750		95.000	
Vendedor	2.028.000		107.000	
Inspector 1ª	3.019.900		115.000	
Técnico Senior	2.667.450		115.000	
Técnico	2.376.425		107.000	
Técnico Junior	2.181.750		107.000	
A.T.S. Osme	2.318.000		107.000	
Técnico de Sistemas	3.463.550		115.000	
Analista 1ª	3.019.900		115.000	
Analista 2ª	2.796.600		115.000	
Programador Senior	2.626.450		115.000	
Programador Junior	2.441.000		107.000	
Operador	2.025.950		107.000	
Personal Contratado < 18 años				
	1.194.350		95.000	
Trainee	1.333.625		95.000	

## HOJA INFORMATIVA CC/93/01 (27.ABRIL.1993)

## NORMAS PARA LA APLICACION DE ANTIGUEDAD

La aplicación del Artículo 18 del I Convenio Colectivo de la empresa ICL ESPAÑA S.A., en los casos en que ya se venía percibiendo antigüedad, requiere una adecuación de los importes correspondientes según el siguiente detalle:

## EMPLEADOS ADHERIDOS AL SISTEMA NOKIA

Empleados que ya percibían el concepto de antigüedad el 31.12.92.

Se les abonará a partir del 1.1.93, el nº de módulos que le correspondía de acuerdo con lo establecido en el Convenio, y se le consolidará en el salario pactado, la diferencia, si la hubiere, entre este valor y el importe de la antigüedad que venía percibiendo en 1992.

Empleados que el 1.1.93 percibirían un quinquenio.

Percibirán el módulo correspondiente, y se le consolidará en el salario pactado la diferencia, si la hubiere, entre el valor del citado módulo y el importe equivalente al 5% de su salario base y su salario pactado que le correspondiera el 1.1.93.

Empleados que actualmente no perciben antigüedad

Seguirán la norma general de módulos por cuatrienio.

## EMPLEADOS ADHERIDOS AL SISTEMA ICL

Se le distribuirá su salario al 31.12.92, en base a un módulo de antigüedad cuyo importe es el correspondiente al 95% del módulo de antigüedad pactado para 1993, restando del salario pactado, si lo hubiere, la diferencia entre el citado módulo del 95% y el que venía percibiendo durante 1992.

# MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

**21565** RESOLUCION de 30 de junio de 1993, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 1.365/1990, promovido por «Dalmas, S.p.A.».

En el recurso contencioso-administrativo número 1.365/1990, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Dalmas, S.p.A.», contra Resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 6 de marzo de 1989 y de 5 de marzo de 1990, se ha dictado, con fecha 30 de junio de 1992, por el citado Tribunal, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la Entidad «Dalmas, S.p.A.», contra la Resolución de fecha 6 de marzo de 1989, del Registro de la Propiedad Industrial, que denegó la inscripción de la marca número 1.175.001 «Body Silk by La Perla», y contra la de 5 de marzo de 1990, que desestimó el recurso de reposición formulado frente a aquélla, debemos declarar y declaramos ajustadas a derecho las citadas Resoluciones; sin hacer imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 30 de junio de 1993.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

**21566** RESOLUCION de 22 de marzo de 1993, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa una mesa para el diagnóstico radiológico marca «General Electric CGR», modelo Compax 40E, fabricada por «General Electric CGR España, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Torrejón de Ardoz (Madrid).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «General Electric CGR España, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Hierro, 1, municipio de Torrejón de Ardoz, provincia de Madrid, para la homologación de una mesa para el diagnóstico radiológico fabricada por «General Electric CGR España, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Torrejón de Ardoz (Madrid);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio «CTC, Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave número 4292/0782, y la Entidad de inspección y control reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave número TM-GE-IA-05 (MX), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1249/1985, de 19 de junio,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación GME-0157 y fecha de caducidad el día 22 de marzo de 1995, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de un año, y el primero antes del día 22 de marzo de 1994.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que en la