

**30217** RESOLUCION de 7 de diciembre de 1993, de la Dirección General de Personal y Servicios, por la que se publica el fallo de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 216/1991, interpuesto por don Julio Moreno Lorente.

En el recurso contencioso-administrativo número 216/1991, interpuesto por don Julio Moreno Lorente, la Sección Quinta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en 8 de junio de 1993, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la Letrada doña Inmaculada Martín López contra resolución presunta del Ministerio de Educación y Ciencia, a la que la demanda se contrae, declaramos, que la resolución impugnada no es conforme a derecho, y como tal la anulamos declarando el derecho del recurrente a ser indemnizado de los daños y perjuicios consistentes en que se le abonen las retribuciones dejadas de percibir en el Cuerpo de Profesores de EGB desde el 1 de septiembre de 1983 hasta el 1 de noviembre de 1985, en igual cuantía que el resto de sus compañeros de promoción de 1983 y asimismo deberá ser indemnizado si en ejecución de sentencia demostrase que sus retribuciones en el Cuerpo de Profesores de Maestría Industrial desde el 1 de noviembre de 1985 al 17 de abril de 1990 fueron inferiores a las retribuciones que hubiera percibido como Profesor de EGB. Todo ello se determinará en trámite de ejecución de sentencia, desestimando el recurso en el resto de sus pretensiones y sin hacer expresa condena en costas a ninguna de las partes en esta nuestra sentencia contra la que cabe recurso de casación».

Dispuesto por Orden de 11 de noviembre de 1993 el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia.

Esta Dirección General ha resuelto dar publicación al mismo para general conocimiento.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 7 de diciembre de 1993.—El Director general, Gonzalo Junoy García de Viedma.

Ilmo. Sr. Subdirector general de Gestión de Personal de Enseñanza Básica.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**30218** RESOLUCION de 30 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (domicilio social y delegaciones comerciales) (código número 9005421) que fue suscrito con fecha 21 de septiembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, 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, 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, 30 de noviembre 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO 1993, 1994 y 1995 DEL DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMERCIALES DE «VICASA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

##### SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre «Vicasa, Sociedad Anónima», y el personal incluido en el ámbito del mismo, según el articulado siguiente.

##### SECCIÓN 2.ª AMBITO DE APLICACIONES

Art. 2.º *Personal y territorial.*—El Convenio afecta a todos los trabajadores de «Vicasa, Sociedad Anónima», pertenecientes a Madrid (domicilio social) y delegaciones comerciales de Barcelona, Gijón (Asturias), Jerez de la Frontera (Cádiz), Logroño (La Rioja), Málaga, Murcia, Sevilla y Valencia, con exclusión del personal que dentro de la Empresa pertenezca a la categoría denominada Cuadros.

Art. 3.º *Temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia a todos los efectos el 1 de enero de 1993 y finalizando el 31 de diciembre de 1995, si bien determinadas materias, que se especifican, tendrán aplicación definitiva en años posteriores.

Art. 4.º *Prórroga.*—Una vez finalizado el plazo de duración del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes dentro del mes de diciembre del año de su caducidad.

##### SECCIÓN 3.ª GARANTÍAS Y VINCULACIÓN

Art. 5.º *Sustitución global y garantía personal.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los Centros de trabajo a los que afecta, ya que, examinadas en su conjunto las condiciones del Convenio son más beneficiosas que las que venían rigiendo hasta su entrada en vigor.

No obstante, si existiera algún trabajador o grupo de trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que para otros trabajadores del mismo escalón se establecen en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal dichas condiciones y solamente a los trabajadores a quienes personalmente les afecte.

Art. 6.º *Absorción y compensación.*—En el caso de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen por disposición legal condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones y absorciones que procedan.

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

En el caso de que alguna(s) de las normas pactadas resultasen alteradas por disposición legal, la Comisión Deliberadora deberá acordar en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente al establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo dispuesto por la normativa legal correspondiente y en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, a lo señalado en los artículos 5.º y 6.º del Convenio si no hubiera disposición específica.

##### SECCIÓN 4.ª INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

Art. 8.º *Constitución Comisión Paritaria.*—Queda constituida la Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

Art. 9.º *Composición.*—La Comisión establecida en el artículo anterior estará compuesta hasta un máximo de cuatro miembros por cada una de las partes firmantes, entendiéndose que la representación social estará compuesta por miembros del Comité de Empresa.

Art. 10 *Funciones específicas.*—Las funciones específicas de esta Comisión serán las siguientes:

Conocer las cuestiones que, referentes a las obligaciones contenidas en el Convenio, le sean sometidas por la Dirección o el Comité de Empresa,

tanto en la aplicación cotidiana del Convenio, como en situaciones formalmente declaradas de conflicto colectivo.

En este último supuesto, la Comisión deberá reunirse para conocer y acordar, si procede, sobre el fondo del asunto planteado.

Art. 11 *Reuniones*.—La Comisión se reunirá, previa convocatoria del Director del Centro, a petición tanto de la Dirección como del Comité de Empresa, debiendo figurar en dicha convocatoria el orden del día.

Art. 12 *Acuerdos*.—Los acuerdos que se adopten y que quedarán reflejados en el acta que se levantará de cada reunión, tendrán carácter vinculante para ambas partes, sin perjuicio de que cualquiera de ellas pueda ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistido, ante la autoridad laboral competente, de acuerdo con las normas de carácter general, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de esta Comisión.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo, calificación de los puestos de trabajo y el personal

#### SECCIÓN 1.ª ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 13 *Facultad de organización*.—De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 7.º de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización del trabajo con sujeción a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información prevista en la vigente legislación.

Art. 14 *Información y participación*:

1. Ambas representaciones, conscientes de la necesidad de aumentar el nivel de colaboración en los campos de información y participación, acuerdan promocionar las reuniones a nivel de Departamentos e incluso de Servicios y Secciones, a fin de resolver problemas en común con el responsable sobre la problemática cotidiana del trabajo.

2. La Dirección de la Empresa reconoce como representantes de los trabajadores a los que en su día fueron elegidos en las elecciones sindicales, quienes disfrutarán de las competencias y garantías previstas en las leyes.

3. Reuniones.—Las reuniones del Comité de Empresa y la Dirección se celebrarán a petición de cualquiera de las partes, levantándose acta de lo tratado en ellas.

4. Comisiones.—Ambas partes se comprometen a crear las Comisiones de trabajo que se consideran convenientes y que no será necesario que estén formadas total y parcialmente por miembros del Comité de Empresa.

La Dirección dará facilidades a los integrantes de estas Comisiones para el desarrollo de sus funciones.

Art. 15 *Definiciones*:

1. Puestos de trabajo.—Es el conjunto de funciones y actividades que se desempeñan en un cometido determinado dentro del proceso de producción de la Empresa.

2. Análisis de puestos de trabajo.—Consiste en un estudio de los puestos de trabajo, clasificándose los mismos una vez calificados, con abstracción de las personas que los desempeñan, en los escalones que más adelante se señalan.

3. Trabajo correcto individual.—La actividad productiva que se exige a cada trabajador en su puesto de trabajo es la que corresponde con el concepto Actividad Normal en cualquiera de los índices correspondientes a los sistemas de medidas aceptados por la OIT.

Art. 16 *Cambios de puesto de trabajo*.—La Dirección podrá realizar cambios de puestos de trabajo dentro del mismo Centro, siempre que existan causas técnicas u organizativas que lo aconsejen y sin perjuicio de la formación ni menoscabo de la dignidad del trabajador, pudiendo llevarse a cabo para períodos transitorios o definitivos según los siguientes casos:

a) A otro puesto de trabajo de igual calificación.—Se podrá producir el cambio provisional o definitivo arbitrando los medios de formación y consolidación que posibiliten al trabajador el ejercicio normal del nuevo puesto de trabajo.

En el caso de que el cambio sea definitivo, la Dirección lo comunicará, previamente, al Comité de Empresa, por si existe algún otro trabajador que, teniendo el mismo escalón consolidado que el del puesto a cubrir, esté interesado en acceder a dicho puesto. En este supuesto, entre los trabajadores interesados, se efectuarán unas pruebas de aptitud según lo que se establece en el artículo 24.

b) A otro puesto de calificación superior.—En caso necesario y por plazo que no exceda de seis meses en un año, un trabajador podrá ser destinado a ocupar puestos de superior calificación percibiendo la remuneración correspondiente al puesto que desempeña, pero sin que suponga consolidación de calificación por no ajustarse al sistema de promoción pactado.

La limitación de seis meses antes prevista no será aplicable en los casos de sustitución por servicio militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, permisos, vacaciones, licencias y excedencias forzadas. En estos casos la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación de la superior calificación.

c) A puesto de calificación inferior.—La Dirección de la Empresa, por necesidades perentorias o imprevisibles, notificándolo al Comité de Empresa en el menor plazo posible, podrá destinar a un trabajador a ocupar un puesto de calificación inferior a la que tenga reconocida, siempre que ello no perjudique notoriamente su formación profesional.

El trabajador percibirá el salario y otros emolumentos según su calificación consolidada. Los pluses o retribuciones especiales los percibirá en relación con las circunstancias del nuevo puesto pero respetando, en su caso, su escalón de calificación.

En los casos de destino provisional, una vez finalizadas la causas que hayan motivado el mismo, el trabajador volverá a su puesto de origen.

#### SECCIÓN 2.ª CALIFICACIÓN Y CLASIFICACIONES DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Art. 17 *Normas de calificación y clasificaciones*.—Es facultad de la Dirección de la Empresa el estudio de la estructura, exigencias y calificación de los puestos de trabajo, lo que realizará a través de sus correspondientes Servicios de Organización.

La determinación del escalón de calificación que a cada puesto corresponda se realizará por aplicación del método de valoración de puestos de trabajo de veinte aplicación.

De conformidad con la aplicación del método de valoración de puestos de trabajo quedan ordenados los mismos dentro de una tabla de dieciséis escalones, que se designan de modo alfabético de la A a la P.

La remuneración del personal afectado por este Convenio se establecerá de acuerdo con los escalones resultantes de la aplicación del método de valoración.

La Dirección de la Empresa entregará al Secretario del Comité de Empresa un método de valoración y los detalles necesarios para la aplicación del mismo e impartirá la formación necesaria y suficiente para asegurar su correcta aplicación en los procesos de valoración de los puestos de trabajo.

Art. 18 *Comisión de Valoración*.—La Comisión de Valoración estará formada por dos miembros del Comité de Empresa y por dos representantes de la Dirección.

Tendrá la misión de estudiar los resultados de la valoración propuestos por el Comité de Empresa y el S.º de Organización, caso de ser diferentes, ya se trate de revisiones, reclamaciones o puestos de nueva creación, al objeto de intentar conseguir un mismo perfil de valoración.

La Comisión remitirá un informe con sus conclusiones a la Dirección del Centro, quien decidirá el resultado definitivo de la valoración y lo comunicará a los interesados.

Toda la documentación e información que utilicen los miembros de la Comisión tendrá carácter confidencial, y su uso será exclusivo para los intereses de los trabajadores de la Empresa.

Art. 19 *Tarifa de cotización a la Seguridad Social*.—A efectos de cotización a la Seguridad Social, se siguen manteniendo para el personal afectado por el Convenio las categorías profesionales previstas en el Real Decreto 82/1979, de 9 de enero, del «Boletín Oficial del Estado» número 21, de fecha 24 de enero de 1979.

No obstante lo indicado, se seguirá cotizando por la tarifa superior por aquellos trabajadores que la tuvieran consolidada.

## CAPITULO III

### Ingresos, promoción y formación

#### SECCIÓN 1.ª INGRESOS Y VACANTES

Art. 20 *Condiciones de ingreso y cobertura de vacantes*.—Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir vacantes, ya sea de modo definitivo o temporal, tanto con personal de nuevo ingreso como con personal de plantilla, la Dirección lo comunicará al Comité de Empresa, indicando el número de puestos a cubrir y las características de los mismos con el siguiente orden de prioridades para ocupar dichos puestos:

- a) Personal disponible del Centro.
- b) Personal disponible de otros Centros del ámbito del Convenio.
- c) Convocatoria dentro del ámbito del Convenio,
- d) Contratación exterior.

En los supuestos a) y b) se precisará si la designación es provisional o definitiva, comunicándolo al Comité de Empresa y al interesado. En caso de que la ocupación de la vacante tenga carácter provisional al término de la ocupación del puesto, el que haya ocupado la vacante volverá a su condición de disponible en su Centro de origen.

Los disponibles de plantilla podrán ser destinados a ocupar provisional o definitivamente un puesto vacante de su misma o inferior calificación en cualquier otro Servicio o Departamento de los Centros del ámbito de este Convenio, siempre que cumplan las exigencias del puesto a cubrir, respetándoseles las retribuciones que por su calificación personal les corresponda. El Comité de Empresa será informado por la Dirección con carácter permanente del número, identificación y situación de los disponibles de plantilla que haya en cada momento.

Con carácter previo a la contratación se estudiará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa la problemática de la misma, tratando de mantener el pleno empleo del personal fijo en plantilla.

Las condiciones y exigencias para la ocupación de la vacante serán fijadas por la Dirección dentro de la normativa legal vigente.

El Comité de Empresa colaborará con la Dirección en todos los puntos anteriormente citados.

Los períodos de prueba del personal de nuevo ingreso serán computados a efectos de antigüedad y vacaciones.

Cuando fuera necesario cubrir nuevas vacantes de personal subalterno, será preciso distinguir dos circunstancias:

1. Cuando la vacante sea cubierta por personal que, por razones de edad o condiciones físicas, deba pasar a un puesto de menor esfuerzo por indicación médica, se conservarán, a título personal, la retribución y categoría o encuadramiento que tuviera reconocido en el momento del paso.

2. Si no existiera personal con capacidad física disminuida para cubrir la plaza vacante, se estará a lo dispuesto en el capítulo III del presente Convenio.

#### SECCIÓN 2.ª PROMOCIÓN Y REVISIÓN

Art. 21. *Definiciones y normas.*—Ambas representaciones acuerdan que el sistema de promoción es el relacionado con la valoración de puestos de trabajo definido anteriormente.

Se define como promoción el cambio de un escalón de calificación a otro superior que podrá producirse por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por modificación de las funciones asignadas a un puesto de trabajo o por la evolución natural del contenido del mismo que origine una modificación en la calificación anteriormente asignada.
- b) Por ampliación de funciones como consecuencia de la amortización de algún puesto de trabajo, que diese origen a una reestructuración en la organización del Servicio o Sección y que modifique la calificación asignada anteriormente.
- c) Por cobertura de vacantes, cualquiera que sea la causa de las mismas, y que, a criterio de la Dirección, deba ser cubierta.

En los supuestos a) y b), y con independencia de las revisiones puntuales y/o periódicas de valoración que se realicen a iniciativa de la Dirección, cuando un trabajador considere que las misiones asignadas a su puesto de trabajo han sufrido variaciones que a su juicio motiven una revisión, solicitará ésta por escrito a su Jefe de Servicio, detallando los criterios en los que la modificación del puesto haya tenido incidencia.

Este escrito será remitido por el Jefe de Servicio junto con su informe, al S.º de Asuntos Sociales, en un plazo máximo de quince días, para ser estudiado por el S.º de Organización y por el Comité de Empresa por separado, una vez firmada la descripción del puesto por el interesado.

De coincidir en el resultado de la valoración, se informará a la Dirección, quien lo comunicará a los interesados. Caso de no coincidir en el resultado, se estará a lo dispuesto en el artículo 18.

Cuando proceda una modificación de la calificación del puesto superior a la inicial, la nueva calificación tendrá efectos tanto económicos como de antigüedad desde la fecha en que se solicitó la tramitación. En el caso de ser inferior no se alteraría la situación del titular, que quedaría con su encuadramiento a título personal.

El período de tiempo que transcurra desde la petición de valoración y la notificación escrita al interesado no podrá ser superior a cuarenta y cinco días, salvo circunstancias excepcionales.

Por exigencias de formación y/o responsabilidad se estima que son de libre designación por la Dirección los siguientes puestos de trabajo:

Secretaría de Dirección General  
 Responsable de Administración Personal  
 Empleado de Administración Personal  
 Jefe de Contabilidad  
 Técnico de Asuntos Sociales  
 Responsable de Caja  
 Delegado comercial  
 Más tres puestos durante la vigencia de este Convenio.

Cuando se pretenda amortizar algún puesto, se comunicará al Comité de Empresa, antes de iniciar la tramitación oficial.

Art. 22. *Convocatorias.*—La provisión de vacantes se realizará mediante las correspondientes convocatorias y pruebas de aptitud.

La Dirección, previa información al Comité de Empresa, publicará las normas a las que habrá de ajustarse la convocatoria, que deberá incluir:

- a) Denominación del puesto de trabajo.
- b) Escalón del puesto de trabajo
- c) Departamento/Dirección
- d) Instrucción mínima (no se pedirán títulos, salvo en los casos en que sean exigidos por imperativos legales).
- e) Programa de materias
- f) Aptitudes físico-psíquicas del puesto, cuando se precisen.
- g) Plazo, lugar, fecha, hora y composición del Tribunal.

El plazo para celebrar las pruebas se fijará por el Tribunal calificador en cada caso.

Art. 23. *Tribunal calificador.*—El Tribunal calificador estará compuesto por cuatro miembros, dos serán elegidos por el Comité de Empresa y los otros dos por la Dirección de la Empresa.

Art. 24. *Pruebas.*—La apreciación de la aptitud se basará en los resultados de las pruebas únicamente, que podrán consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas y, cuando se considere conveniente, pruebas psicotécnicas y/o médicas.

El Tribunal calificador elegirá las pruebas una hora antes del examen, en razón del puesto convocado, decidiendo igualmente la ponderación de las mismas. El resultado de las pruebas se comunicará en el plazo máximo de ocho días.

El Tribunal controlará la realización de las pruebas y corregirá las mismas.

Art. 25. *Prioridades.*—En igualdad de resultados en las pruebas de aptitudes, y superada ésta, se dará preferencia para ocupar la vacante convocada, al trabajador más antiguo.

Se entiende por antigüedad la reconocida por la Empresa.

Art. 26. *Consolidación.*—Superada la prueba de selección, el aspirante pasará un período de consolidación variable según su escalón de origen y la importancia del futuro del puesto.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de consolidación para la promoción a escalones superiores serán los fijados por el Tribunal calificador, sin que esta duración pueda exceder de seis meses.

Durante este plazo el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al puesto que va a desempeñar.

En el supuesto de que no superara el interesado el período de consolidación o al término del mismo no se hubiese adaptado al nuevo puesto, el trabajador será destinado a su puesto de origen. El interesado será preavisado por su R.J., al objeto de si lo estima oportuno poder comunicarlo al Comité de Empresa, antes de ser definitiva la decisión.

En el caso de que el destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar el período de formación y consolidación en el puesto.

Cuando la vacante esté relacionada con promociones encadenadas ningún aspirante consolidará puesto ni calificación hasta tanto haya consolidado el titular que aspira al puesto superior.

#### SECCIÓN 3.ª FORMACIÓN

Art. 27. *Criterios sobre formación.*—Ambas representaciones reconocen la necesidad de la formación y el perfeccionamiento profesional del personal incluido en el ámbito de este Convenio, con objeto de facilitar la reconversión y adaptación a las mejoras técnicas y cambios de organización.

Para facilitar las acciones de formación se acuerda que:

Los gastos de cursillos (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios sean financiados por la Empresa o gestionados por ésta ante los Organismos oficiales competentes; por su parte, los trabajadores, para

contribuir al propio perfeccionamiento y promoción, tendente a la más eficaz ocupación de los nuevos puestos de trabajo por reconversión o reorganización, o la tecnificación de los actuales, quedan impuestos en la obligación de asistir con el máximo interés a los cursillos a que sean convocados por la Dirección.

Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia el personal aportará el 50 por 100 del tiempo, el otro 50 por 100 le será retribuido con el importe según se detalla en concepto de Ayuda a la Formación:

Escalón A: 695 pesetas/hora.  
Escalones B a E: 854 pesetas/hora.  
Escalones F a J: 1.050 pesetas/hora.  
Escalones K a M: 1.211 pesetas/hora.  
Escalones N a P: 1.350 pesetas/hora.

El establecimiento de los planes de formación correrá a cargo de la Dirección, que informará trimestralmente al Comité de Empresa de las acciones previstas a realizar.

Los trabajadores que sigan planes oficiales de formación en los distintos niveles educativos podrán acogerse a las ayudas previstas para este fin y que son definidas en el capítulo de ventajas sociales de este Convenio.

Art. 28. *Premios de formación.*—La Dirección de la Empresa podrá conceder cada año premios de formación a aquellos trabajadores que se distinguen notablemente por sus esfuerzos y resultados conseguidos en cursillos o acciones promovidos por la Dirección de la Empresa, como por propia iniciativa del personal en Centros de enseñanza oficial o libre.

#### CAPITULO IV

##### Condiciones de trabajo

###### SECCIÓN 1.ª JORNADA-HORARIOS

Art. 29. *Jornada anual.*—La jornada de trabajo durante el año 1993 para todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio será de mil setecientos setenta y cuatro horas anuales de trabajo efectivo. Las horas de trabajo efectivo se entienden de presencia y actividad en el puesto de trabajo. No serán computados como de trabajo efectivo los períodos de vacaciones, que en todo caso y para cualquier modalidad de jornada serán equivalentes a ciento ochenta y cuatro horas.

En años sucesivos la jornada anual será:

En 1994: Mil setecientos sesenta y seis horas efectivas anuales.  
En 1995: Mil setecientos sesenta y seis horas efectivas anuales.

Art. 30. *Modalidades de jornada y horarios:*

Modalidades de jornada.—La jornada efectiva anual se realizará con el desarrollo siguiente:

Año 1993:

Jornada continuada (jornada de verano).—Durante quince semanas, a concluir no más allá del 15 de septiembre, a razón de siete horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes. Este horario incluye ya el descanso legal.

Jornada partida (jornada de invierno).—Durante el resto del año (37,142 semanas), a razón de ocho horas y diecinueve minutos diarios de trabajo efectivo, de lunes a viernes.

Serán no laborables, y a estos efectos computados por ocho horas/día, el 24 y el 31 de diciembre. Cuando estos días coincidan con sábados o domingos se anticiparán al viernes inmediato anterior.

También será no laborable un día (ocho horas) a disfrutar según las necesidades del Servicio o del Departamento.

Excepcionalmente y para el año 1993 el exceso de jornada realizada desde el 1 de enero al 2 de junio de 1993 (catorce horas treinta y siete minutos) se descansará de acuerdo cada trabajador con su responsable jerárquico y de acuerdo con las necesidades de cada servicio.

Años 1994 y 1995:

Jornada continuada (verano).—Se mantienen los mismos criterios que en 1993.

Jornada partida (invierno).—La distribución de jornada será como en 1993.

La disminución de ocho horas efectivas pactada para 1994 y 1995 se aplicará a la distribución horaria diaria en la jornada de invierno.

Observaciones sobre el desarrollo de la jornada.—El desarrollo irregular de la jornada a lo largo del año incluye los días de vacaciones que, a

efectos de jornada, se consideran de ocho horas, y no dará lugar a compensación ni a exigencia horaria o económica alguna, sea cual fuere la época de disfrute de vacaciones.

Durante cualquiera de las modalidades de jornada (partida o continuada), se mantiene el régimen de horario flexible actualmente en vigor.

Se respetan los tipos de jornada que por razón de estudios o contratación a tiempo parcial venga disfrutando el personal.

###### SECCIÓN 2.ª VACACIONES

Art. 31. *Duración.*—El período de vacaciones anuales para todo el personal afectado por este Convenio será de veintitrés días laborables.

El trabajador podrá fraccionar sus vacaciones tantas veces como lo desee, siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

El personal que ingrese en el curso del año disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que le corresponda, por los meses comprendidos entre el ingreso y el 31 de diciembre, sobre veintitrés días laborables, computándose la fracción como mes completo.

No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas. De igual modo, si el cese se produce después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Art. 32. *Período de disfrute.*—Se considera como período normal para el disfrute de vacaciones el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive.

Si las vacaciones se disfrutaran en los períodos comprendidos entre el 1 de enero y el 31 de mayo o del 1 de octubre al 31 de diciembre se obtendrá la siguiente bonificación:

- De seis a once días disfrutados en dichos períodos: Un día de bonificación.
- De doce días en adelante disfrutados en dichos períodos: Dos días de bonificación.

Art. 33. *Retribución en vacaciones.*—La remuneración a percibir por el trabajador durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo.

#### CAPITULO V

##### Estructura de la remuneración

###### SECCIÓN 1.ª SALARIO

Art. 34. *Salario Convenio.*—Es el que para cada escalón de calificación se señala en el anexo I, y que corresponde al cumplimiento de la jornada anual acordada en el artículo 29.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios devengados, por períodos mensuales.

###### SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS PERSONALES

Art. 35. *Antigüedad.*—Se percibe en la cuantía establecida en la tabla que figura como anexo II de este Convenio, en las mismas condiciones que el salario convenio y gratificaciones reglamentarias.

Las fechas para el cómputo de la antigüedad serán las reconocidas por la Empresa.

El cambio de escala de la antigüedad se efectuará el 1 de enero y el 1 de julio para los ingresados en los trimestres anexos a estas fechas.

Art. 36. *Plus personal.*—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo en la misma cuantía y condiciones que se viene aplicando.

Por cada escalón de promoción se absorberá un 4 por 100 del importe del plus personal del escalón de origen.

Art. 37. *Complemento personal origen.*—El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto las seguirá percibiendo en las mismas condiciones de revisión actual.

###### SECCIÓN 3.ª COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

Art. 38. *Prima global por objetivos (P.G.O.).*—Se establece la prima global por objetivos que no tiene carácter de incentivo individual, ni está en relación con el esfuerzo de cada uno de los perceptores, por lo que no le son de aplicación las condiciones específicas de esta clase de percepciones o primas de incentivo, tareas o destajos.

La prima global por objetivos se calculará de acuerdo con la siguiente fórmula:

V.p. = 2.665 K + 4.412 = 7.077

$$\text{Siendo K} = \frac{\frac{\text{Ventas toneladas reales mes anterior}}{\text{Plantilla mes anterior}}}{\frac{\text{Ventas toneladas previstas mes anterior}}{\text{Plantilla prevista mes anterior}}}$$

Se garantiza al personal un valor mínimo a percibir de 4.412 Pesetas V.p. de P. G. O.

Los puntos de P.G.O. asignados a cada categoría son los que figuran en el anexo I.

Art. 39. *Horas extraordinarias.*—Los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran a continuación:

- Escalón A: 1.220 pesetas/hora.
- Escalón B: 1.301 pesetas/hora.
- Escalón C: 1.407 pesetas/hora.
- Escalón D: 1.465 pesetas/hora.
- Escalón E: 1.562 pesetas/hora.
- Escalón F: 1.643 pesetas/hora.
- Escalón G: 1.719 pesetas/hora.
- Escalón H: 1.792 pesetas/hora.
- Escalón I: 1.815 pesetas/hora.
- Escalón J: 1.896 pesetas/hora.
- Escalón K: 1.977 pesetas/hora.
- Escalón L: 2.068 pesetas/hora.
- Escalón M: 2.151 pesetas/hora.
- Escalón N: 2.209 pesetas/hora.
- Escalón O: 2.356 pesetas/hora.
- Escalón P: 2.470 pesetas/hora.

No obstante y siempre de acuerdo con la legislación vigente en esta materia, serán hechas cuando tengan la naturaleza de verdaderamente imprescindibles o estructurales, y con criterio restrictivo.

Mensualmente la Dirección informará al Comité de Empresa de las horas extras realizadas por el personal, y los conceptos por los que se han realizado.

Se dará opción al trabajador, por cada hora extra realizada, entre percibir el importe correspondiente o percibir la mitad del importe y descansar una hora.

#### SECCIÓN 4.ª COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO PERIÓDICO

Art. 40. *Gratificaciones reglamentarias.*—Gratificación de junio y de Navidad: Las percepciones por este concepto serán de una cuantía igual a una mensualidad de salario Convenio, incrementadas con la antigüedad mensual que a cada trabajador le corresponda y con el promedio realmente percibido por el concepto de P.G.O., durante los cinco meses anteriores a la fecha de la gratificación que corresponda.

Los importes de estas dos gratificaciones para dos mensualidades son los que figuran en el anexo I.

Art. 41. *Participación en beneficios.*—En concepto de participación en beneficios se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en el anexo I. Se abonará con la nómina del mes de marzo.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 sobre la antigüedad de cada trabajador correspondiente a doce meses.

Art. 42. *Complemento personal anual.*—La cantidad total a abonar por este concepto para el conjunto del personal incluido en este Convenio y a igualdad de plantilla será un 4,918 por 100 superior a la cantidad que se abonó en el año precedente.

La cuantía mínima garantizada a cada una de las personas a que afecta este Convenio será de 40.447 pesetas, con arreglo a la siguiente normativa:

Su abono se efectuará en la última decena del mes de diciembre.

El 31 de diciembre se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

En caso de baja durante el año, se percibirá la parte proporcional al tiempo de alta.

#### SECCIÓN 5.ª REMUNERACIONES ESPECIALES

Art. 43. *Revisión por I.P.C. (de aplicación exclusiva a las remuneraciones, no a las ventajas sociales):*

1. Para 1993: Si al 31 de diciembre de 1993 el I.P.C. real oficial, provisional publicado por el INE excediera al 4,75 por 100 la diferencia entre ambos se abonaría en una sola paga, y se reconduciría a las remuneraciones del año siguiente, según se indica en el punto 3 siguiente.

2. Para 1994 y 1995: En ambos años, si el I.P.C. real oficial, provisional, publicado por el INE fuera superior al I.P.C. previsto por el Gobierno, en cada año, la diferencia se abonaría en cada año en una sola paga y su importe se trasladaría a las tablas de remuneraciones del año siguiente, según se precisa en el apartado 3 siguiente.

3. Efectos de la revisión por diferencia de I.P.C.: Si por desvío del I.P.C. en 1993, 1994 ó 1995, se debieran efectuar revisiones, se procedería de la siguiente forma:

a) Paga especial por actualización año anterior: El porcentaje de desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1993, 1994 y 1995) como resultado de la aplicación de los apartados 1 y 2 anteriores se aplicaría para cada trabajador a la suma de las remuneraciones reales percibidas por él en el año de que se trate, abonándose en una sola paga. Las remuneraciones a tornar en cuenta serán las que forman la masa de negociación, exclusivamente, es decir:

- Salario Convenio (catorce meses).
- PGOP (catorce meses)
- Paga beneficios.
- Antigüedad.
- Fin de año (PAO).
- Plus personal.

b) Incorporación del desvío a las remuneraciones del año siguiente: Además de su efecto sobre la paga de una sola vez antes indicada, el importe resultante de la revisión (bolsa de revisión) por desvío de I.P.C., si lo hubiera (en 1993, 1994 y 1995) se trasladará a las remuneraciones del año siguiente, aplicando el supuesto desvío de forma porcentual a todos y cada uno de los conceptos remunerativos definidos en el apartado 3, a), anterior.

#### SECCIÓN 6.ª DISPOSICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Art. 44. Con carácter general, se establecen las siguientes disposiciones sobre el sistema retributivo recogido en este Convenio:

a) Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por los impuestos a cuenta que legalmente deban ser retenidos por la Empresa, serán deducidos de estas retribuciones.

b) El pago de las retribuciones se efectuará el último día laborable de cada mes. Al objeto de tener tiempo suficiente para la confección de la nómina dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos (S. Convenio, antigüedad, p. personal, etc.) y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a final de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, cambio de puesto, etc., el pago se efectuará mediante transferencia bancaria.

c) Todas las retribuciones que figuran en el presente Convenio, serán aplicables al período 1 de enero a 31 de diciembre de 1993. Para los años 1994 y 1995, se acuerdan los siguientes incrementos:

Para 1994: Los conceptos remunerativos de la masa de negociación se incrementarán, a partir de 1 de enero de 1994, con el importe de la revisión por I.P.C.-1993, si la hubiera, según lo previsto en el artículo 43, apartado 3, b).

Como incremento propio del año 1994 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1994, mejorado en 0,25 puntos.

El incremento final resultante, se aplicaría en todos los conceptos, reteniendo la antigüedad vegetativa.

Para 1995: Los conceptos remunerativos antes reseñados se incrementarían, a partir de 1 de enero de 1995, con el importe de la revisión por I.P.C.-1994, si la hubiera, de acuerdo también con lo fijado en el artículo 43, apartado 3, b).

Como incremento propio del año 1995 se aplicaría el I.P.C. previsto por el Gobierno para dicho año 1995, mejorado en 1 punto.

El incremento final resultante, se aplicaría en todos los conceptos, reteniendo la antigüedad vegetativa.

#### Ventajas sociales

Artículo 1.º *Incapacidad laboral transitoria.*—Estas prestaciones y ventajas no se verán afectadas por los desvíos de I.P.C., si los hubiera.

El incremento a aplicar en 1994 y 1995 a los importes de este capítulo de previsión y ventajas sociales, será el I.P.C. previsto de cada año, a excepción de las «bases de jubilación» que no se modifican.

En el caso de que un trabajador sea dado de baja por el Médico de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, en su caso, confirmada ésta por el Médico de Empresa y mientras estén vigentes las normas sobre prestaciones del I.N.S.S. la Empresa abonará lo siguiente:

1. Incapacidad laboral transitoria en accidente laboral o enfermedad profesional.—En estas circunstancias la Empresa complementará hasta el 100 por 100 de la retribución total diaria como si estuviese en activo.

2. Incapacidad laboral transitoria en enfermedad común o accidente no laboral.—En estas circunstancias la Empresa abonará las cantidades que se indican seguidamente según el índice de absentismo indicado en los anexos III y IV.

En cualquier caso, la suma de las prestaciones de la Seguridad Social y las cantidades abonadas por la Empresa no podrá ser superior al 100 por 100 de la retribución diaria compuesta por salario Convenio, antigüedad, P.G.O. real y plus personal.

La regularización de las cantidades previstas en los párrafos anteriores, se efectuará por semestres naturales vencidos, teniendo en cuenta los índices de absentismo alcanzados en cada semestre precedente.

Los índices de absentismo se obtendrán por la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Días perdidos por enfermedad y accidente del personal fijo}}{\text{Días previstos trabajar por el personal fijo}}$$

Art. 2.º *Invalidez provisional.*—Transcurridos los plazos o circunstancias legales de I.L.T., cuando un trabajador pase a la situación de invalidez provisional, la Empresa complementará según los siguientes supuestos:

1. Accidente laboral o enfermedad profesional. Se continuará abonando el mismo importe diario que en situación de I.L.T.

2. Accidente no laboral o enfermedad común. Se abonará el valor diario resultante del índice de absentismo del semestre último en que estuvo en I. L. T.

Art. 3.º *Nupcialidad y natalidad.*

1. Nupcialidad: Se concederá un importe de 31.768 pesetas que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad en la fecha de matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán el importe cada una de ellas.

2. Natalidad: Se concederá un importe de 22.461 pesetas por cada hijo nacido, que se registrará por las siguientes normas:

Tener un año de antigüedad.

Cuando los padres están incluidos en este Convenio el importe anteriormente indicado será percibido por uno sólo.

Art. 4.º *Deficientes psíquicos y físicos.*—Se establece una modalidad de «ayuda a la educación» para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidades mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centro de Diagnóstico de la Jefatura Provincial de Sanidad en Provincias).

Estas ayudas se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.

Cuantía de la ayuda de Empresa: 78.302 pesetas.

b) Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del I.N.S.S. pero sí necesitan de educación en Centro especializado:

Cuantía de la ayuda de Empresa: 103.866 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia, y si ésta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se completará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de la Empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un Centro de Educación Especial estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente artículo.

c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a Centros de Rehabilitación, ni utilización educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el I.N.S.S.:

Cuantía de la ayuda de Empresa: 129.304 pesetas.

El importe de este tipo de «ayudas de educación» será abonado mensualmente por dozavas partes.

Art. 5.º *Seguro de Vida Invalidez.*—El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a quienes reúnan las condiciones más adelante citadas, en las siguientes eventualidades:

a) En caso de fallecimiento.

b) En caso de invalidez permanente absoluta. Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente.

1. Personal asegurado.—Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.1 Todos los trabajadores en plantilla hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

1.2 El personal en plantilla, jubilado anticipadamente, hasta la fecha en que cumpla sesenta y cuatro años.

1.3 El personal en plantilla en situación de invalidez provisional, hasta la fecha en que cumplan sesenta y cuatro años.

1.4 El personal en plantilla que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los sesenta y cuatro años siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

2. Trabajadores excluidos de las garantías.—La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en alguna de las situaciones siguientes:

Personal que esté cumpliendo el Servicio Militar, o en situación de excedencia voluntaria.

3. Duración de las garantías:

a) Comienzo de las garantías: A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la Empresa.

b) Cese de las garantías: El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o definitivamente en la Empresa, salvo en los casos previstos en los apartados 1.2 y 1.3 del párrafo «Personal asegurado».

4. Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a escalón por el coeficiente familiar.

Los capitales correspondientes a cada escalón son los siguientes:

Escalones: A: 817.767 pesetas.

B: 918.281 pesetas.

C, D, E, F: 1.021.277 pesetas.

G, H, I, J: 1.073.397 pesetas.

K, L, M: 1.226.030 pesetas.

N, O, P: 1.429.541 pesetas.

5. Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su escalón:

Para asegurados solteros o viudos: 100 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con un hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado: 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base: 20 por 100.

6. Riesgos garantizados: Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el seguro.

b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

7. Beneficiarios.—Serán beneficiarios del seguro el cónyuge superviviente, en su defecto, los hijos del matrimonio, a falta de éstos, el padre o la madre, o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el ase-



gurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un boletín de cambio de beneficiario que le será facilitado por la Dirección quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía aseguradora.

8. Disposiciones varias.—Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este seguro todo el personal que cumpliendo las condiciones antes enumeradas, lo solicite firmando un boletín de adhesión.

En caso de Incapacidad Provisional, se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cuatro años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento desde la misma fecha en que se haya abonado el capital estipulado.

Art. 6.º *Jubilación*.—Se establece un régimen de jubilación de acuerdo con las normas que a continuación se detallan y que afectará en lo sucesivo únicamente al personal fijo en plantilla al 1 de enero de 1986.

#### 1. Edad de jubilación:

1.1 La Empresa propondrá a los trabajadores su jubilación al cumplir los sesenta años de edad, mediante la concesión de las ventajas detalladas en el presente Reglamento.

1.2 Hasta los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores podrán aceptar o no esta propuesta.

1.3 A partir de los sesenta y cuatro años de edad, los trabajadores que no acepten su jubilación cuando lo proponga la Empresa, perderán el día que cese su actividad las ventajas concedidas en este Reglamento.

1.4 Los trabajadores que por su propia conveniencia deseen jubilarse antes de los sesenta y cuatro años, pueden solicitar el retiro de la Empresa, siempre que hayan cumplido los sesenta años de edad.

1.5 En todos los casos, salvo la situación prevista en el párrafo 1.3, los trabajadores recibirán en el momento de su jubilación:

a) Si tienen menos de veinte años de antigüedad, una indemnización de partida.

b) Si tienen por lo menos veinte años de antigüedad, una pensión de jubilación.

2. Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad.—Los trabajadores que cumpliendo las condiciones exigidas en apartados anteriores pasaran a la situación de jubilación con una antigüedad inferior a los veinte años se beneficiarán del siguiente complemento:

Una indemnización de partida, de una sola vez, igual al 50 por 100 de los importes que por cada escalón de calificación se establecen en el punto 3, multiplicados por los años de servicio.

3. Trabajadores con veinte o más años de antigüedad.—El trabajador que pase a la situación de jubilado, habiendo cumplido los requisitos establecidos y con una antigüedad al servicio de la Empresa igual o superior a veinte años, tendrá derecho a:

a) Una pensión vitalicia anual equivalente al 10 por 100 de las cifras que para cada escalón figuren en las tablas siguientes, multiplicadas por el número de años de servicio.

**Importe de pesetas en función de edad**

Escalón	De sesenta a sesenta y un años	De sesenta y uno a sesenta y dos años	De sesenta y dos a sesenta y tres años	De sesenta y tres a sesenta y cuatro años
A .....	33.100	26.180	21.970	18.050
B .....	36.540	28.900	24.250	19.930
C, D, E, F .....	41.370	32.720	27.450	22.570
G, H, I, J .....	46.890	37.080	31.120	25.570
K, L, M .....	52.400	41.450	34.780	28.580
N, O, P .....	62.060	49.080	41.180	33.850

b) Una indemnización de partida prevista en el punto 2.

#### 4. Otras condiciones:

a) En el momento de su jubilación, los trabajadores de la Empresa deberán comprometerse a desalojar la vivienda que ocupen en el plazo de dieciocho meses, si están alojados por la Empresa.

b) La jubilación será notificada a los interesados con una antelación suficiente.

#### 5. Trabajador fallecido en situación de jubilado:

a) Al fallecer un jubilado y en el caso de que deje viuda o viudo con hijos menores de dieciocho años que no trabajen, o mayores incapacitados, tendrán derecho a los porcentajes de la pensión del causante que se indican a continuación:

Viuda: 50 por 100.

Viuda con hijo menor de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

b) Si el jubilado fallecido dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años o mayores incapacitados que no trabajasen, recibirán la pensión siguiente:

Un hijo menor de dieciocho años: 50 por 100.

Dos hijos menores de dieciocho años: 75 por 100.

Tres o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

c) En el caso de que la viuda falleciese, la pensión de Empresa que correspondería a los huérfanos sería la misma que se establece en el apartado anterior.

d) Si la viuda contrajese nuevo matrimonio dejaría automáticamente de percibir la pensión de la Empresa, si bien los hijos del causante en quienes concurren las circunstancias de edad antes citadas, percibirán la parte de la pensión que les correspondería si su madre falleciese, conforme a lo establecido en el apartado c).

#### 6. Fallecimiento en activo, Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez:

6.1 Indemnización del Seguro de Vida en función de los escalones y situación familiar, según el artículo 6.

6.2 Con independencia de la indemnización del Seguro de Vida, se fijan a continuación unas normas reguladoras de las indemnizaciones o pensiones que se concederán a los familiares de los trabajadores que fallezcan en activo o a los mismos en caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, según que la antigüedad del causante sea mayor o menor de veinte años.

##### 6.2.1 Trabajadores con menos de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, se concederá a la viuda del trabajador una indemnización de una sola vez igual al 2 por 100 sobre su retribución anual garantizada, según lo establecido en el apartado 3 de este artículo multiplicado por los años de servicio, incrementado en un 20 por 100 de la indemnización por cada hijo a su cargo menor de dieciocho años o mayor incapacitado, hasta un máximo del 60 por 100 de la indemnización.

Si el trabajador dejase sólo huérfanos menores de dieciocho años que no trabajasen o mayores incapacitados, la persona encargada de su tutela percibirá por un hijo una indemnización igual a la que hubiera correspondido a la viuda, y por cada uno de los restantes un incremento del 20 por 100 de la indemnización, hasta un máximo del 40 por 100.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez, el trabajador percibirá una indemnización de una sola vez equivalente al 3 por 100 de la Retribución Mínima Anual Garantizada según el escalón multiplicado por los años de servicio, sin que en este caso haya lugar a incrementos por hijos a su cargo.

c) Queda excluido de estos beneficios el personal en situación de eventual o en período de prueba.

##### 6.2.2 Trabajadores con más de veinte años de antigüedad:

a) En caso de fallecimiento en activo, la viuda y los huérfanos tendrán derecho a una pensión igual a la que hubiera correspondido de la Empresa al trabajador si se jubilara, afectada por los coeficientes que figuran a continuación:

Viuda: 50 por 100.

Viuda con un hijo de dieciocho años: 75 por 100.

Viuda con dos o más hijos menores de dieciocho años: 90 por 100.

A efectos del cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta años de edad.

Estas pensiones se registrarán además por las normas establecidas en el punto seis.

b) En caso de Invalidez Permanente Absoluta o Gran Invalidez se percibirá una pensión que será igual a la establecida en caso de jubilación.

A efectos de cálculo de la pensión se considerarán los años de servicio que hubiera prestado el trabajador a los sesenta años de edad.

c) En caso de fallecimiento en activo o de Invalidez de trabajadores que tuviesen entre sesenta y sesenta y cuatro años de edad, la viuda y los huérfanos, en un caso, o el propio trabajador en el otro, percibirán la pensión que les corresponda calculada con los años de servicio que hubiera tenido el trabajador a los sesenta y cuatro años de edad.

7. Trabajador fallecido.—En caso de que el trabajador fallecido, en activo o en situación de jubilado, dejase como único derechohabiente, hija o hermana que hubieran convivido con el fallecido a su cargo, fuesen mayores de cuarenta y cinco años y solteras o viudas, acreditasen dedicación prolongada al cuidado del fallecido y carecieran de medios propios de vida, dichas hija o hermana, en quienes concurrieran las circunstancias descritas, tendrían derecho a percibir de la Empresa una pensión de acuerdo con las condiciones siguientes:

- a) La pensión sólo se abonará si previamente se acredita que por la Seguridad Social les ha sido reconocido el derecho a pensión.
b) Para fijar la cuantía de la pensión se consideran a la hija o hermana como si fueran viudas del fallecido aplicando las reglas que para viudas están previstas en los puntos anteriores.
c) Se concederá una única pensión en el supuesto de que fueran varias las hijas o hermanas del fallecido.

Art. 7.º Ayuda de estudios para el personal.—Los trabajadores podran disfrutar de ayuda de estudios, cumpliendo las siguientes normas:

- 1. Condiciones para solicitar la ayuda:
a) Tener a la fecha de presentación de la solicitud una antigüedad mínima de un año.
b) No existir límites de edad.
c) Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran a continuación:

- Graduado Escolar.
Bachillerato Unificado Polivalente.
Curso de Orientación Universitaria.
Ingeniería Técnica.
Arquitectura Técnica.
Ayudante Técnico Sanitario.
Graduado Social.
Asistente Social.
Ciencias Empresariales.
Ciencias Económicas y Comerciales.
Ciencias Políticas.
Ciencias Químicas.
Ciencias Geológicas.
Ciencias Exactas.
Ciencias Físicas.
Derecho.
Ingeniería Industrial.
Ingeniería de Minas.
Ingeniería de Telecomunicación.
Arquitectura.
Medicina.
Informática.
Marketing.
Periodismo.
Organización Industrial.
Estadística.
Sociología y Psicología.
Idiomas (francés e inglés).

2. Solicitud.—Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- a) Cubrir una solicitud que presentará en el Servicio de Asuntos Sociales antes del 31 de octubre de cada año, para los que cursen estudios con carácter de «oficiales» o antes del 31 de mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de libres.
b) Acompañar justificantes de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.

Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión del Centro.

- 3. Cuantía de las ayudas:
a) Analizada por la Comisión del Centro la solicitud, se abonará al interesado en la nómina de noviembre o de junio, según se trate de alumnos oficiales o libres, respectivamente, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

b) Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una justificación de libros de texto exigidos para los estudios de que se trate, señalando el importe de los mismos. En el caso de que para la realización de estos estudios fuera necesario el desplazamiento a otra localidad distinta de su residencia habitual, el solicitante deberá presentar un detalle del costo aproximado de dichos desplazamientos durante el curso.

Del costo total (matrícula, libros y desplazamientos) previo examen de la Comisión del Centro, se abonará al solicitante:

- 1) El 80 por 100 en el caso de que hubiera aprobado, entre las convocatorias de junio y septiembre, el 50 por 100 de las asignaturas matriculadas, como mínimo.
2) El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase el 75 por 100 de las asignaturas matriculadas.

En ambos supuestos se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente, de acuerdo con el apartado a).

Para la realización de los estudios de idiomas francés e inglés, la Empresa indicará los Centros en los que se deberán seguir.

4. Clases particulares.—La ayuda de estudios puede alcanzar en las condiciones que se fijan a continuación a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja puede estar justificada la necesidad de forzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda para estudios, debiendo justificarse por el solicitante los gastos de estas clases con los correspondientes recibos.

El importe de la ayuda por este concepto será de 15.034 pesetas/año, como máximo, aplicándose los mismos porcentajes de reembolso que los señalados en el punto 3, en función del número de asignaturas aprobadas.

Art. 8.º Becas para hijos de trabajadores.—El personal incluido en el ámbito de este Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar beca para ayuda de estudios de sus hijos en la forma que estas condiciones determinan:

1.º Disposiciones Generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas por las que se solicitan.

Una Comisión de Selección se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de becas presentadas.

La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue y dos miembros del Comité de Empresa.

Esta Comisión estudiará cada una de las solicitudes y las aprobará o las denegará en función de las normas que se especifican a continuación, determinando la cuantía de la solicitud.

Las becas se abonarán al personal en la nómina de noviembre.

2.º Estudios para los que se pueden solicitar becas.—Todas las ayudas que se conceden serán en forma de becas para la enseñanza, la cuantía de la beca—base dependerá del grado de modalidad educativa para la que se solicite.

2.1 Clasificación de los niveles educativos.—Los estudios quedan distribuidos dentro de los siguientes grupos:

Table with 2 columns: Nivel educativo - Ley General de Educación and Grupo. Rows include Educación Preescolar (Jardín de Infancia, Párvulos), Educación General Básica, Formación Profesional Primer Grado, Bachillerato Unificado Polivalente, C.O.U., F.P. 2.º Grado, Primer Grado Educación Universitaria, Formación Profesional Tercer Grado, Segundo Grado Educación Universitaria, Tercer Grado Educación Universitaria.

2.2 Comparación de otros niveles.—Los estudios de Publicidad y Turismo se incluirán a efectos de beca de la Empresa en el mismo nivel educativo que el grupo de estudios D.



A los mismos efectos, los estudios que se impartan, en las Escuelas de Ingeniería Técnica, Graduado Social, Escuelas Normales y las de Ayudante Técnico Sanitario y Asistente Social, y los restantes estudios impartidos en las Escuelas Universitarias, se considerarán equiparados al grupo de estudios E.

Para la concesión de becas de ayuda a los estudios que no figuren en anteriores apartados (Secretariado, Banca, etc.), será preciso que tales estudios sean cursados en un Centro reconocido y serán asimilados al grupo de estudios C.

La beca-base asignable será la que corresponde a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberá acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

### 3.º Condiciones para solicitar becas:

#### 3.1 Pertener a la plantilla de la Empresa.

3.2 La antigüedad mínima en la Empresa que debe tener el solicitante será de un año, al 31 de diciembre del año de la petición.

La Dirección considerará los casos que, no cumpliendo esta condición, sean propuestos excepcionalmente por la Comisión del Centro en razón a circunstancias muy particulares.

3.3 Podrán solicitar becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.4 Los trabajadores podrán solicitar becas tanto para sus propios hijos como para los que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

Cuando los padres estén incluidos en este Convenio la beca será percibida por uno sólo,

3.5 Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en Centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad, o aunque se imparta, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.6 Las solicitudes que hubieran obtenido beca en un curso anterior, no tendrán derecho a una nueva beca hasta que el alumno no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la ayuda y quien cambie de estudio, hasta tanto no alcance un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la beca anterior.

Debido a que la Ley General de Educación se va implantando de forma progresiva, se podrá solicitar ayuda para las distintas modalidades del Plan a extinguir que continúen en vigor.

Los alumnos de educación preescolar deberán tener, como mínimo, tres años al 31 de diciembre del año en que se solicita la beca.

3.7 Las becas para ayuda de estudios se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto opción a becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.

3.8 Las viudas de los trabajadores fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este Reglamento. A las viudas se les concederá la antigüedad que tenía su marido.

3.9 La edad máxima de los beneficiarios para los que se soliciten becas será de veinticinco años, al primero de octubre del año de la solicitud.

### 4.º Presentación de solicitudes:

4.1 En el mes de septiembre de cada año y por medio de una circular que se publicará en el Centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará el día 31 de octubre. Este plazo se considera improrrogable. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2 El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3 Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

4.3.1 Certificación académica de las calificaciones obtenidas en el curso precedente con especificación del año en que se obtuvieron.

4.3.2 Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la beca.

5.º Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se conceden estará en función de:

- El nivel de estudios a realizar.
- El número de hijos estudiantes o incapacitados.
- El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1 La beca-base, de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el apartado 20, será la siguiente:

Nivel de estudios A: 7.943 pesetas.  
 Nivel de estudios B: 9.819 pesetas.  
 Nivel de estudios C: 12.971 pesetas.  
 Nivel de estudios D: 19.625 pesetas.  
 Nivel de estudios E: 26.437 pesetas.  
 Nivel de estudios F: 33.236 pesetas.

5.2 La beca-base será incrementada en función del número de hijos del solicitante de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1 A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del trabajador se excluirán en el cómputo de los mismos:

- Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.
- Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.2 A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de becas del Centro.

5.2.3 De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base a excepción de las correspondientes a enseñanza preescolar que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleja el baremo siguiente:

Dos hijos: 15 por 100.  
 Tres hijos: 30 por 100.  
 Cuatro hijos: 45 por 100.  
 Cinco o más hijos: 60 por 100.

5.3 El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1 No se incrementará la beca-base correspondiente a Enseñanza Preescolar, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.

5.3.2 La beca-base correspondiente a E.G.B. aumentará en la cuantía siguiente al finalizar el ciclo correspondiente, con carácter retroactivo a los cursos y valores anteriores:

Notable de evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.  
 Sobresaliente o Matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3 En los estudios correspondientes al Grupo C y Grupos superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada Notable en asignatura fundamental: Por 100 sobre beca-base.  
 Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será del 100 por 100.

Se eliminarán los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

5.4. Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la Norma 3.5 y con las siguientes:

5.4.1 El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

5.4.2 El porcentaje a aplicar sera el siguiente:

5.4.2.1 Cien por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2 Cien por 100 si el alumno necesita comer fuera del municipio de residencia familiar, pero puede regresar a su casa a dormir, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo

caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5 En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6 La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

## ANEXO I

### Retribuciones mínimas garantizadas, sin antigüedad

CENTROS: DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMARCALES

PERSONAL: EMPLEADO

(Vigente desde 1 de enero a 31 de diciembre de 1993)

Escalón de calificación	Salario Convenio — Doce meses	Gratificaciones extraordinarias — Dos meses	PGOP mínima garantizada: 4.412 pesetas — Catorce meses	Participación en beneficios	Total mínimo anual garantizado
A	1.614.071	269.012	92.670 — 1,50	22.499	1.998.251
B	1.721.226	286.871	123.560 — 2,00	23.238	2.154.895
C	1.814.494	302.416	123.560 — 2,00	23.238	2.263.708
D	1.878.062	313.010	123.560 — 2,00	23.238	2.337.870
E	1.944.865	324.144	123.560 — 2,00	23.238	2.415.807
F	1.985.607	330.934	139.005 — 2,25	23.978	2.479.524
G	2.028.791	338.132	154.450 — 2,50	25.016	2.546.388
H	2.072.794	345.466	154.450 — 2,50	25.016	2.597.725
I	2.115.159	352.527	154.450 — 2,50	25.016	2.647.151
J	2.251.234	375.206	154.450 — 2,50	25.016	2.805.905
K	2.346.554	391.092	185.340 — 3,00	26.643	2.949.629
L	2.454.918	409.153	185.340 — 3,00	26.643	3.076.053
M	2.602.802	433.800	185.340 — 3,00	26.643	3.248.584
N	2.703.422	450.570	216.230 — 3,50	28.567	3.398.789
O	2.844.784	474.131	216.230 — 3,50	28.567	3.563.712
P	3.049.702	508.284	216.230 — 3,50	28.567	3.802.782

## ANEXO II

### Tabla de antigüedad (catorce meses)

CENTROS: DOMICILIO SOCIAL Y DELEGACIONES COMARCALES

PERSONAL: EMPLEADO

(Vigente desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1993)

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
0,6 a 1	3.036	3.389	3.846	4.352	5.093
1 a 2	6.003	6.746	7.724	8.685	10.103
2 a 3	10.052	11.165	12.783	14.351	16.865
3 a 4	13.964	15.668	17.894	20.069	23.594
4 a 5	20.002	22.379	25.534	28.670	33.645
5 a 6	22.801	26.242	29.125	32.650	38.418
6 a 7	25.567	28.839	32.650	36.697	43.106
7 a 8	28.385	31.791	36.395	40.610	47.828
8 a 9	31.166	34.928	39.851	44.675	52.517
9 a 10	33.966	38.064	43.428	48.688	57.222
10 a 11	36.765	41.791	46.969	52.686	61.894
11 a 12	39.565	44.270	50.561	56.665	66.667
12 a 13	42.314	47.475	54.085	60.630	71.321
13 a 14	45.164	50.545	57.678	64.711	76.061
14 a 15	47.929	54.187	61.219	68.673	80.749
15 a 16	50.713	56.784	64.828	72.687	85.471

Años de servicio	A	B, C, D, E, F	G, H, I, J	K, L, M	N, O, P
16 a 17	53.528	60.090	68.405	76.785	90.160
17 a 18	56.379	63.108	72.014	80.699	96.417
18 a 19	59.093	66.212	75.538	84.695	99.621
19 a 20	61.911	69.349	79.096	88.727	104.326
20 a 21	64.711	72.536	82.671	92.757	109.015
21 a 22	67.510	75.572	86.246	96.720	113.719
22 a 23	70.276	78.742	89.755	100.734	118.458
23 a 24	73.076	81.879	93.413	104.798	123.164
24 a 25	75.909	84.982	96.990	108.744	127.885
25 a 26	78.691	88.085	100.531	112.742	132.085
26 a 27	81.458	91.239	104.259	116.756	137.279
27 a 28	84.257	94.376	107.716	120.752	141.951
28 a 29	87.039	97.496	111.224	124.748	146.673
29 a 30	89.856	100.701	114.833	128.645	151.447
30 a 31	92.655	102.758	118.340	132.811	156.101
31 a 32	95.422	106.973	121.984	136.774	160.823
32 a 33	98.254	107.935	125.542	140.787	165.512
33 a 34	101.071	113.196	129.100	144.802	170.251
34 a 35	103.853	115.844	132.659	148.815	174.939
35 a 36	106.636	118.492	136.201	152.795	179.594
36 a 37	109.436	121.157	139.759	156.759	184.249
37 a 38	112.201	123.805	143.301	160.738	188.903
38 a 39	115.001	126.452	146.843	164.718	193.558
39 a 40	117.785	129.100	150.383	168.682	198.229

## ANEXO III

## Tabla de importes en ILT (enfermedad)

CENTROS: MADRID Y DELEGACIONES COMERCIALES

PERSONAL: EMPLEADO

Índice de absentismo semestral: De 0 por 100 a 2,50 por 100

(Año 1993)

Escalón de calificación	De uno a tres días	Cuarto al vigésimo día — Pesetas/día	Vigésimo primer día en adelante — Pesetas/día
A	4.858	1.019	315
B	5.284	1.114	341
C	5.531	1.169	351
D	5.699	1.210	366
E	5.876	1.248	380
F	6.045	1.294	392
G	6.249	1.320	394
H	6.366	1.360	418
I	6.478	1.386	439
J	6.838	1.471	464
K	7.241	1.550	489
L	7.528	1.621	517
M	7.920	1.712	542
N	8.354	1.796	568
O	8.726	1.875	614
P	9.269	2.012	667

Las cantidades establecidas de uno a tres días se aplicarán durante toda la vigencia de este Convenio.

## ANEXO IV

## Tabla de importes en ILT (enfermedad)

CENTROS: MADRID Y DELEGACIONES COMERCIALES

PERSONAL: EMPLEADO

Índice de absentismo semestral: De 2,51 por 100 a 3 por 100

(Año 1993)

Escalón de calificación	De uno a tres días	Cuarto al vigésimo día — Pesetas/día	Vigésimo primer día en adelante — Pesetas/día
A	2.222	915	280
B	2.405	1.007	306
C	2.524	1.052	321
D	2.613	1.091	334
E	2.692	1.124	343
F	2.763	1.161	351
G	2.826	1.189	366
H	2.901	1.222	380
I	2.959	1.248	392
J	3.137	1.320	418
K	3.298	1.391	439
L	3.431	1.456	464
M	3.620	1.541	489
N	3.786	1.616	517
O	3.978	1.691	549
P	4.240	1.812	601

Más del 3 por 100: Sin remuneración.

**30219** RESOLUCION de 30 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Sistemas de Información, Sociedad Anónima» (número de código 9006581).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Sistemas de Información, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006581), que fue suscrito con fecha 28 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación 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, 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, 30 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## II CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ALCATEL SISTEMAS DE INFORMACION, SOCIEDAD ANONIMA»

### CAPITULO PRIMERO

#### SECCIÓN 1.ª AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Cláusula 1.ª El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Sistemas de Información, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios. Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa designe, previa aceptación de los interesados, como personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos.

Cláusula 2.ª El presente Convenio estará vigente durante el año 1993, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de dos meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

#### SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Cláusula 3.ª Las mejores condiciones económicas devenidas de Convenios Colectivos de ámbito superior al de Empresa, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas, en las mismas bases, en las cláusulas de este Convenio.

Cláusula 4.ª Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

### CAPITULO II

#### SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Cláusula 5.ª *Jornada anual.*—La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de mil seiscientos noventa y cinco horas de trabajo efectivo.

Cláusula 6.ª *Distribución de la jornada.*—La jornada normal de trabajo será de ocho horas efectivas para todos los días hábiles. La hora de entrada será flexible entre las ocho y las nueve de la mañana, interrumpiéndose la actividad para la comida, durante un tiempo de treinta minutos.

La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

En el trabajo a dos turnos. Tanto en el turno de mañana como el turno de tarde, la jornada será de siete horas y treinta minutos diarios de trabajo efectivo; continuados y sin descanso.

En el trabajo a tres turnos. Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y tres cuartos diarios de trabajo efectivo.