

Régimen disciplinario para el acoso sexual

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, valoradas con rigor por la Dirección General en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de empresa, Junta de personal, Sección Sindical o representantes de los trabajadores y la Dirección de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectados procurando silenciar su identidad, cuando así fuera requerido.

ANEXO II

Tabla salarial vigente año 1993

Categoría	Salario base Pesetas
<i>Personal Técnico</i>	
Técnico Jefe	145.921
Técnico Superior	127.040
Técnico Medio	110.965
Jefe de Fabricación	114.302
Jefe de Laboratorio	100.164
Jefe de C. Lechero	100.164
Jefe Sección	100.164
Encargado	91.624
Capataz	90.227
Controlador D. Lechero	84.552
Maestro Quesero	83.604
Oficial Laboratorio	82.250
Auxiliar Laboratorio	70.590
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe 1.ª Administrativo	108.168
Jefe 2.ª Administrativo	104.367
Analista Informático	104.367
Oficial 1.ª Administrativo	90.227
Programador Informático	90.227
Oficial 2.ª Administrativo	82.250
Auxiliar Administrativo	70.590
Telefonista	70.590
<i>Personal Comercial</i>	
Jefe de Ventas	108.168
Promotores	90.227
Viajantes	82.250
Corredores de plaza	82.250
Repartidores	72.918
Degustadores	70.590
<i>Personal Subalterno</i>	
Almaceneros	75.713
Pesadores	70.590
Cobradores	70.590
Porteros	70.590
Ordenanzas	70.590
Conserjes	75.713
Guardas, Serenos y Vigilantes	70.590
<i>Personal Obrero</i>	
Especialista 1.ª	75.488
Especialista 2.ª	74.081
Especialista 3.ª	72.813
Peón	71.339
Oficial 1.O.V.	75.488
Oficial 2.O.V.	74.081
Oficial 3.O.V.	72.813

Tabla de salarios anuales mínimos para 1993

Categoría	Pesetas
<i>Personal Técnico</i>	
Técnico Jefe	2.356.822
Técnico Superior	2.073.602
Técnico Medio	1.832.471
Jefe de Fabricación	1.882.523
Jefe de Laboratorio	1.670.455
Jefe de C. Lechero	1.670.455
Jefe Sección	1.670.455
Encargado	1.542.359
Capataz	1.521.402
Controlador D. Lechero	1.436.278
Maestro Quesero	1.422.054
Oficial Laboratorio	1.401.743
Auxiliar Laboratorio	1.226.843
<i>Personal Administrativo</i>	
Jefe 1.ª Administrativo	1.790.524
Jefe 2.ª Administrativo	1.733.501
Analista Informático	1.733.501
Oficial 1.ª Administrativo	1.521.402
Programador Informático	1.521.402
Oficial 2.ª Administrativo	1.401.743
Auxiliar Administrativo	1.226.843
Telefonista	1.226.843
<i>Personal Comercial</i>	
Jefe de Ventas	1.790.520
Promotores	1.521.402
Viajantes	1.401.743
Corredores de plaza	1.401.743
Repartidores	1.261.773
Degustadores	1.226.843
<i>Personal Subalterno</i>	
Almaceneros	1.303.688
Pesadores	1.226.843
Cobradores	1.226.843
Porteros	1.226.843
Ordenanzas	1.226.843
Conserjes	1.303.688
Guardas, Serenos y Vigilantes	1.226.843
<i>Personal Obrero</i>	
Especialista 1.ª	1.300.313
Especialista 2.ª	1.279.214
Especialista 3.ª	1.260.196
Peón	1.238.087
Oficial 1.O.V.	1.300.313
Oficial 2.O.V.	1.279.214
Oficial 3.O.V.	1.260.196

ANEXO III

El personal que disfrute quince días de vacaciones en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, tendrá derecho a 1,5 días naturales más de vacaciones.

16963 RESOLUCION de 30 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVI Convenio Colectivo de «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000182), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros de Comité de Empresa y Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los

Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**EMPRESA AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANONIMA
XVI CONVENIO COLECTIVO (AÑO 1994)**

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 1. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo, con excepción del centro existente en la localidad de Aranjuez que mantiene Convenio propio.

Artículo 2. *Ambito personal.*

Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.º, punto 1, con la excepción del personal directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

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

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de un año y estará comprendido entre los días 1 de enero de 1994 y 31 de diciembre de 1994, ambos inclusive. Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 1994, salvo expresión concreta.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 6. *Eficacia real de las mejoras convenidas.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del anexo, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Artículo 7. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

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

SECCIÓN TERCERA

Artículo 9. *Interpretación y vigilancia.*

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

a) Composición: Será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.

b) Domicilio: Será el propio social de la empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza, 392.

c) Reuniones: Serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes.

En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 10. *Organización de la empresa.*

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

1. La organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc., de la empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8. El régimen de disciplina en el trabajo.
9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

10. En general, dictar toda norma de carácter técnico comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la empresa.

SECCIÓN SEGUNDA

Artículo 11. *Ingresos del personal.*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para al cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: Programas de empleo, etc.

Artículo 12. *Vacantes.*

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del anexo; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Artículo 13. *Procedimiento.*

La Dirección de la empresa publicará en los tableros de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la Dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Artículo 14. *Período de prueba.*

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

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: Tres meses.
- Personal administrativo: Dos meses.
- Personal no cualificado: Quince días laborables.

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

Artículo 15. *Ceses y preavisos.*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos del 1 al 6, inclusive, y de cuarenta y cinco días naturales en los grupos del 7 al 10.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

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

SECCIÓN TERCERA

Artículo 16. *Ordenación interna.*

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

1. Comprende:

Auxiliar de Almacén.
Ordenanza.

2. Comprende:

Auxiliar administrativo.
Oficial Almacén 2.^a
Telefonista.
Cobrador.
Conserje.
Auxiliar técnico.
Azafata-Demostradora.
Vendedor Jr.

3. Comprende:

Técnico Postventa.
Ayudante Técnico.
Delegado de Ventas.
Oficial administrativo.
Operador Ordenador.
Taquimecanógrafa.
Responsable Almacén.
Oficial Almacén 1.^a
Oficial de Mantenimiento.

4. Comprende:

Especialista técnico.
Vendedor técnico.
Oficial técnico.
Analista.
Programador.
Taquimecanógrafa Idiomas.
Técnico de Aplicaciones.

5. Comprende:

Secretaria División, Sector.
Técnico de Sistemas.
Supervisor Regional.
Jefe Almacén.
Jefe de Grupo.
Controller.

6. Comprende:

Supervisor nacional.
Jefe de Ventas regional.
Jefe de Sección.
Product Manager.
Especialista Producto.

7. Comprende:

Jefe Ventas Nacional.
Jefe Serv. Tco. Nacional.
Jefe de Marketing.
Jefe de Sección general.
Jefe de Delegación.

8. Comprende:

Gerente de División.

9. Comprende:

Director Administrativo.
Director División.
Director Recursos Humanos.

10. Comprende:

Director general.

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

SECCIÓN CUARTA

Régimen disciplinario.—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

Artículo 17. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración:

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

Artículo 18. *Faltas graves.*

Tendrán esa consideración:

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

Artículo 19. *Faltas muy graves.*

Tendrán esta consideración:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propio o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo, siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aun siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde que fuera sancionada aquélla.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

14. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 20. *Sanciones.*

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

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 21. *Salario.*

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado anexo, son compatibles e independientes de las que abone la empresa, cuando existan, en concepto de plus salario fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 22. *Incrementos salariales.*

Para el año 1994 se establece que:

- a) Las cantidades que se percibían a 31 de diciembre de 1993, ya regularizadas, por los conceptos de: Salario Convenio, complementos (personal, funcional, profesional y residencia insular), se incrementarán en un porcentaje promedio del 3,5 (tres y medio) por 100 sobre el coste salarial de los conceptos señalados y las personas afectadas en alta a 31 de diciembre de 1993 según detalle siguiente:

Salarios hasta 3.500.000 pesetas brutas/año: 4,50 por 100.

Salarios de 3.500.001 a 5.000.000 de pesetas brutas/año: 3,50 por 100.

Salarios de más de 5.000.001 pesetas brutas/año: 2,50 por 100.

b) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1993 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.

c) Las comisines y/o incentivos en las áreas de las divisiones de ventas, quedan a la determinación de las distintas direcciones de la misma.

d) Las cantidades y parámetros de las primas del área técnica quedan sujetas a los siguientes principios:

- d.1) Su determinación será a criterio de la Dirección de la empresa.
- d.2) Se equiparán, en lo posible, los criterios sobre los que se basan.
- d.3) No contendrán cantidades que compensen excesos de jornada.
- d.4) El abono efectivo debe ser contemplado por trimestres.

e) Cláusula de revisión:

El incremento pactado será objeto de revisión, si el IPC real de 1994 es superior al 3,5 por 100 y sujeto a las condiciones siguientes:

- e.1) Que el balance de la empresa exprese beneficio.
- e.2) Que el máximo a aplicar por desviación de IPC no sea superior a un 1 (uno) por 100; en el supuesto de que la desviación sea menor al máximo aludido, se aplicará solamente por la diferencia.
- e.3) La posible aplicación de esta revisión se haría efectiva con el mismo criterio que los incrementos ahora pactados.

Artículo 23. Pagas extraordinarias.

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

Estas pagas se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar en el servicio técnico, deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, periodo de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la división de recursos humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

La compensación será de mutuo acuerdo: Bien económico (con recargo del 75 por 100) o por tiempo (en su cálculo proporcional) y realizable dentro de los cuatro meses inmediatamente siguientes, pero siempre fijada con antelación a su realización.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada (ordinaria, ocho horas veinticinco minutos; continuada, seis horas).

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

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes, pactándose como «estructurales» las relativas a: Períodos punta en los distintos sectores de la empresa, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento, traslado de dependencias y similares.

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

CAPITULO IV

SECCIÓN ÚNICA

Artículo 25. Formación.

La empresa recopilará todo lo relativo a la formación que se está llevando a cabo o que, en adelante pueda realizarse, tendente siempre a la mejora de la capacitación para el desarrollo de las actividades de la empresa en la línea habitual, con el fin de poder optar, en su caso, a las ayudas/subvenciones que puedan existir con la información y apoyo correspondiente a/dé los representantes de los trabajadores.

En lo relativo a idiomas tratará de potenciar el alemán e inglés en las personas que lo precisan para su trabajo habitual.

CAPITULO V

Jornada-horario

SECCIÓN PRIMERA

Artículo 26. Jornada.

Para 1994 se mantiene la jornada laboral efectiva de mil setecientas setenta horas, en cómputo anual, que, básicamente, se distribuyen en dos tipos de jornada: Partida y continuada.

Para las personas afectadas por jornada continuada será la comprendida entre los días 1 de julio hasta el 31 de agosto, inclusive.

En las semanas última de diciembre y primera de enero la presencia de colaboradores debe quedar garantizada en un 50 por 100 en cada área de trabajo.

El exceso de tiempo trabajado en función del horario y jornada establecidos, podrá disfrutarse por días completos (preferentemente en lunes y/o viernes) o tardes de los viernes de mutuo acuerdo con los responsables de cada área de trabajo y, en la segunda opción garantizando siempre la presencia del 50 por 100 del personal de cada sección o departamento.

Artículo 27. Horario de trabajo.

A) Para el personal adscrito a los centros de Barcelona, y los de Madrid, Bilbao, Valencia, La Coruña, Sevilla y Las Palmas, con las excepciones de turnos existentes y del área informática:

1. En jornada partida:

Entrada: De siete treinta y cinco horas a ocho treinta y cinco horas.
Salida: Trece horas.

Entrada: De catorce horas a quince horas.

Salida: De diecisiete horas a diecinueve horas.

2. En jornada continuada:

Entrada: De ocho horas a ocho treinta horas.

Salida: De catorce horas a catorce treinta horas.

Esta jornada, desde el inicio de su aplicación no tiene reconocida pausa alguna.

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

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

B) Para el personal del centro de Sentmenat:

Jornada partida: Comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre:

Entrada: Ocho horas.

Salida: Trece horas.

Entrada: Catorce horas.

Salida: Diecisiete horas.

C) Garantía de servicios en jornada continuada:

Durante el tiempo de duración de la jornada continuada, se garantizarán los servicios de teléfono, recepción, almacén de recambios y servicios de postventa.

La disponibilidad de las personas adscritas a estos servicios no podrá ser superior al 20 por 100 de cada grupo, y se establecerá en función de las necesidades existentes o que puedan existir.

Las personas que deban cumplir estos servicios percibirán, optativamente, la compensación económica en horas extras o en tiempo de vacaciones, de acuerdo con sus respectivos responsables.

Artículo 28. Vacaciones.

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

a) Veinticinco días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre uno y diez años, décimo inclusive.

b) Veintiocho días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de diez años.

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

Uno de los períodos no podrá ser inferior a veintidós días naturales continuados.

De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador deberá reservarse para su disfrute en el período navideño (del 26 al 31 de diciembre y del 2 al 5 de enero), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.

Artículo 29. *Desarrollo.*

Antes del día 31 de mayo, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones anual. La empresa, en un período no superior a un mes, a partir de aquél, deberá de comunicar a los interesados la aceptación o no de sus peticiones.

Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la circular de empresa.

Artículo 30. *Licencias.*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualesquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Alumbramiento de la esposa.
- c) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- d) Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- e) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.

La duración de estas licencias serán de quince días naturales en el caso a), y hasta cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que, para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, hay tres días, que se han de fijar de acuerdo con la empresa.

En todos los casos la empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la dirección de la empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCIÓN SEGUNDA. EXCEDENCIAS

Artículo 31. *Norma general.*

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: Voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la empresa.

Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera este solicitado de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al término concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el período de excedencia, y con el carácter de fijas.

Artículo 32. *Servicio militar.*

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

CAPÍTULO VI

Mejoras sociales

Artículo 33. *Jubilación.*

Edad.—Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los sesenta y cinco años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad.

Premio.—La empresa mantiene durante la vigencia de este Convenio los premios establecidos por este motivo:

- A los sesenta y cinco años de edad: 691.430 pesetas brutas.
- A los sesenta y cuatro años de edad: 919.601 pesetas brutas.
- A los sesenta y tres años de edad: 1.222.443 pesetas brutas.
- A los sesenta y dos años de edad: 1.626.245 pesetas brutas.
- A los sesenta y un años de edad: 2.162.765 pesetas brutas.
- A los sesenta años de edad: 2.876.349 pesetas brutas.

Complemento:

La empresa complementará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la empresa, con limitación máxima total (entre ambos) de 1.900.612 pesetas brutas anuales, y siempre que la edad del trabajador en el momento de la jubilación sea de sesenta y cuatro a sesenta y cinco años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los sesenta y sesenta y tres años, ambos inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son, respectivamente, de sesenta y cinco años y 100 por 100 de la base reguladora.

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

Artículo 34. *Complemento de viudedad.*

La empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la empresa, hasta el 70 por 100 del salario bruto percibido en los doce últimos meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el límite de 1.900.612 pesetas brutas, igual al expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje se añadirá un 10 por 100 por cada hijo menor de veintidós años que no obtenga rentas de trabajo, y hasta un máximo de cómputo de tres hijos.

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

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

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

Artículo 35. *Auxilio por defunción.*

La empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 111.415 pesetas brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

Artículo 36. *Enfermedad y accidentes.*

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

Artículo 37. *Seguro de accidentes laborales.*

Las coberturas de las contingencias contempladas en la póliza de accidentes que la empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que quedan como sigue:

- Muerte: 3.195.000 pesetas.
- Incapacidad permanente absoluta: 4.260.000 pesetas.

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

Artículo 38. Seguro de vida.

Las coberturas de la póliza de vida, invalidez total y absoluta para todo trabajo hasta la cuantía de 1.996.875 pesetas.

Así también, se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir, dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

Artículo 39. Préstamos al personal.

Al fondo que la empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

a) Adquisición de vivienda: Se podrá solicitar hasta un máximo de 639.000 pesetas, siempre y cuando el acceso a la propiedad de la vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 8 por 100 siendo reversible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la empresa de, al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.

b) Paliar necesidades urgentes y perentorias: Se podrá solicitar hasta un máximo de 266.000 pesetas.

Para optar a él se requiere la condición de fijo en la empresa.

Este préstamo devengará también un interés del 8 por 100, reversible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años.

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

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

Artículo 40. Ayuda de comida.

El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 715 pesetas brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa de comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

Artículo 41. Natalidad.

La empresa abonará la cantidad de 13.104 pesetas brutas con motivo del nacimiento de cada hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Artículo 42. Ayuda familiar.

a) Por cónyuge:

Cuantía: Se mantienen las 2.150 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores que venían percibiéndolas a fecha 31 de diciembre de 1985.

Espectativa: Esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador de la empresa.

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

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

Hijos sin minusvalías.

Hijos con minusvalías físicas o psíquicas.

b.1) Sin minusvalías:

Cuantía: Para el año 1994 será de 2.036 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a diecisiete años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Espectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el hijo/s que dan lugar a este beneficio cumplan la edad de diecisiete años.

b.2) Con minusvalías:

Cuantía: Será para 1994, de 35.438 pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social.

Espectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: Colegios, asistencia de terceras personas, etc.

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

Artículo 43. Ayuda escolar.

Para el año 1994 el fondo destinado a este fin será de un total de 2.630.711 pesetas.

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los dos y los dieciséis años de edad, ambos inclusive, y en situación escolar, y que el trabajador los haya hecho constar en la declaración jurada de «situación familiar». La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1993 hayan tenido un total de ingresos no superiores a 4.500.000 pesetas brutas.

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

El reparto de las mismas se hará por la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores, pactándose expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Artículo 44. Ayuda transporte.

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 137 pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte.

CAPITULO VII

Gastos de viaje

Artículo 45. Gastos de viaje.

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

Dietas:

Cuantías en territorio nacional y extranjero.

Forma de ejecución administrativa.

Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.

Kilometrajes:

Precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo.

Parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados.

Causas de revisión de precio de kilómetros y cantidades destinadas a amortización.

Personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.

Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche «base».

Regulación de préstamos.

Alternativas de amortización de préstamos.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

Durante la vigencia del Convenio continuarán para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, las revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

Antes de la finalización del año 1994 se llevará a cabo la formación necesaria de las personas integrantes del Comité en este ámbito, así como de las personas necesarias por centro y planta de trabajo.

CLAUSULA ADICIONAL

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

ANEXO

Tabla de salarios para el año 1994

Categoría	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Anualizado 1994
<i>Grupo I</i>			
Licenciado	01	196.416	3.142.656
Supervisor	02	165.975	2.655.600
Perito	02	156.188	2.499.008
Especialista técnico	02	159.719	2.555.504
Técnico Postventa	02-04	150.235	2.403.760
Ayudante técnico	04	132.918	2.126.688
Auxiliar técnico	04	117.693	1.883.088
<i>Grupo II</i>			
Jefe Ventas nacional	02	180.458	2.887.328
Jefe Marketing	02	180.458	2.887.328
Product Manager	02	180.458	2.887.328
Jefe Ventas regional	02	157.650	2.522.400
Supervisor	02	165.975	2.655.600

Categoría	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Anualizado 1994
Especialista Producto	02	157.650	2.522.400
Delegado técnico	05	141.229	2.259.664
Técnico de Aplicaciones	02	141.229	2.259.664
Técnico de Sistemas	05	141.229	2.259.664
Delegado Ventas	05	117.693	1.883.088
Delegado Ventas Jr.	07	94.007	1.504.112
Azafata-Demostradora	07	94.007	1.504.112
<i>Grupo III</i>			
Jefe Sección	03	180.458	2.887.328
Jefe Grupo	04	157.650	2.522.400
Oficial técnico	04	149.486	2.391.776
Programador	05	145.799	2.332.784
Secretaria	04	145.799	2.332.784
Taquimeca Idiomas	04	134.937	2.158.992
Operador Ordenador	05	129.495	2.071.920
Oficial administrativo 1	05	129.495	2.071.920
Oficial administrativo	05	122.117	1.953.872
Auxiliar administrativo	07	94.007	1.504.112
<i>Grupo IV</i>			
Jefe Almacén 1	03	170.130	2.722.080
Jefe Almacén 2	03	152.184	2.434.944
Responsable Almacén	07	129.495	2.071.920
Oficial Mantenimiento 1	08	115.364	1.845.824
Oficial Mantenimiento 2	08	107.620	1.721.920
Oficial Almacén 1	08	107.499	1.719.984
Oficial Almacén 2	08	103.006	1.648.096
Auxiliar Almacén	10	82.807	1.324.912
<i>Grupo V</i>			
Cobrador	08	107.499	1.719.984
Conserje	08	99.634	1.594.144
Telefonista	07	94.007	1.504.112
Vigilante	08	88.388	1.414.208
Ordenanza	08	88.388	1.414.208

Calendario de fiestas para el año 1994

Día	Mes	Barcelona Sentmenat	Bilbao	Canarias	La Coruña	Madrid	Sevilla	Valencia
1	Enero	0	0	0	0	0	0	0
6	Enero	0	0	0	0	0	0	0
22	Enero							0
15	Febrero			0	0			
28	Febrero						0	
19	Marzo	0	0		0			0
31	Marzo		0		0	0	0	0
1	Abril	0	0	0	0	0	0	0
4	Abril	0	0					0
11	Abril							0
2	Mayo			0		0	0	
17	Mayo				0			
23	Mayo	0						
30	Mayo			0			0	
2	Junio						0	
24	Junio	0						
4	Julio		0					
25	Julio		0	0	0	0		
15	Agosto	0	0	0	0	0	0	0
26	Agosto		0					
8	Septiembre			0				
9	Septiembre					0		
24	Septiembre	0						
7	Octubre				0			
12	Octubre	0	0	0	0	0	0	0
1	Noviembre	0	0	0	0	0	0	0
9	Noviembre					0		
6	Diciembre	0	0	0	0	0	0	0
8	Diciembre	0	0	0	0	0	0	0
26	Diciembre	0		0		0	0	0

Por adaptación de la jornada efectiva anual, los distintos centros de trabajo tendrán, al margen de las enunciadas en jornada, las siguientes particularidades:

- Barcelona, central: Exceso de jornada en sesenta y dos horas.
- Sentmenat: Exceso de jornada en veintidós horas.
- Madrid: Exceso de jornada en cuarenta y ocho horas.
- Bilbao: Exceso de jornada en cincuenta y ocho horas.
- La Coruña: Exceso de jornada en cincuenta y cuatro horas.
- Sevilla: Exceso de jornada en cuarenta y cinco horas.
- Valencia: Exceso de jornada en sesenta y dos horas.
- Las Palmas: Exceso de jornada en cuarenta y ocho horas.

16964 RESOLUCION de 30 de junio de 1994, 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 «Icict, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Icict, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9008832), que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa y delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa «Icict, Sociedad Anónima», y sus empleados, y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los representantes legales de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. Ambito.

El presente Convenio afecta a todo el personal de «Icict, Sociedad Anónima», con excepción de la Dirección general y los Directores.

El Convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa «Icict, Sociedad Anónima», tiene. Asimismo, será de aplicación en aquellos otros centros de trabajo que la empresa pueda poner en funcionamiento en el futuro.

El presente Convenio Colectivo se pacta con una duración de un año y entrará en vigor a todos los efectos el 1 de mayo de 1994 y concluirá el 30 de abril de 1995, prorrogándose anualmente por tática reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Artículo 3. Denuncia y revisión.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio notificándolo a la otra parte por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes a contar con relación a la fecha de su vencimiento.

Una vez realizada la denuncia, las partes podrán entregarse mutuamente la plataforma de negociación, debiendo constituirse la Mesa negociadora en el plazo máximo de quince días, a partir de la entrega de dicha plataforma.

Si denunciado el Convenio las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio. Las partes pueden pactar en el nuevo Convenio las fórmulas que estimen oportunas para

el período que media entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo Convenio.

Los artículos 12 y 18 se revisarán el primer trimestre del año. Los acuerdos adoptados tendrán vigencia a partir del 1 de enero del mismo año.

Artículo 4. Absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio son compensables, en cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo, que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, pacto entre parte, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Artículo 5. Normas supletorias.

1. Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

2. Los pactos convenidos en el presente Convenio sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

3. Los pactos convenidos entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o entre la dirección de la empresa y los trabajadores, con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio y que no estén reflejados en él, serán de aplicación.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto alguno, en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente Convenio se constituye una comisión paritaria integrada por dos representantes legales de los trabajadores, preferentemente que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio y dos representantes de la Dirección de la empresa.

2. Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince días. En el escrito de convocatoria se precisará los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que antes de su celebración, por mutuo acuerdo, se resuelvan los puntos debatidos.

CAPITULO II

Condiciones generales de trabajo

Artículo 8. Período de prueba e ingreso.

1. Ingreso.

1.1 La contratación se realiza para un campo de trabajo específico y es autorizada por el Consejero delegado o por la persona que haya sido nombrada por él. La misma será válida a partir de la firma por ambas partes de un contrato escrito.

1.2 Junto con el contrato, se entregará al trabajador el Convenio Colectivo de la empresa. Mediante la firma del contrato, el trabajador da fe de su conocimiento y aceptación del Convenio Colectivo recibido.

1.3 Al inicio de sus actividades, el trabajador deberá presentar al departamento de personal su documentación laboral, así como la documentación necesaria para completar su expediente personal. El expediente personal no podrá ser facilitado a terceros, salvo expresa autorización del trabajador.

2. Período de prueba:

2.1 El período de prueba sólo podrá concertarse por escrito. El período de prueba concertado en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.