

Artículo 41. Período de carencia prestaciones sociales.

Se establece el período de carencia o antigüedad mínimo de un año para poder percibir cualquiera de los beneficios sociales enunciados en los artículos 29, 30, 33, 37 y 38.

ANEXO I**Plus de antigüedad o vinculación**

	Pesetas
A partir de vencido el 5.º año y hasta el 10	1.025
A partir de vencido el 10 año y hasta el 15	2.050
A partir de vencido el 15 año y hasta el 20	3.075
A partir de vencido el 20 año y hasta el 25	4.100
A partir de vencido el 25 año y hasta el 30	5.125
A partir de vencido el 30 año y hasta el 35	6.150
A partir de vencido el 35 año y hasta el 40	7.175
A partir de vencido el 40 año y en adelante	8.200

ANEXO II**Niveles salariales de referencia año 1994**

Nivel	Pesetas brutas año
1	1.704.260
2	1.863.444
3	2.052.947
4	2.262.662
5	2.426.898
6	2.722.523
7	3.034.570
8	3.395.888

Durante la vigencia de este Convenio, estos salarios se considerarán como de referencia; en consecuencia, podrán existir en cualquiera de los niveles personas cuyo salario esté por debajo o por encima del que figura para su correspondiente nivel en este anexo.

26867 RESOLUCION de 16 de noviembre 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 «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima» (número código 9008992), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 16 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO WHIRLPOOL IBERIA, 1994**CAPITULO I****Objeto y ámbito de aplicación****Artículo 1. Objeto.**

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima», y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo y dependencias de «Whirlpool Iberia, Sociedad Anónima», dentro del territorio nacional.

Artículo 3. Ambito personal.

El Convenio afectará a la totalidad del personal que pertenezca actualmente a la plantilla de la empresa así como a los que ingresen en la misma durante su vigencia.

Quedan, sin embargo, excluidos los empleados que dentro de la organización de la empresa ocupen nivel orgánico de Jefe de departamento o superior así como el personal de ventas.

CAPITULO II**Vigencia, prórroga, denuncia y revisión****Artículo 4. Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1994 y tendrá una duración de un año.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

El Convenio se prorrogará una vez concluida su vigencia, de año en año, por tácita reconducción si no mediare denuncia expresa del mismo con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su extinción.

Artículo 6. Revisión.

Los anexos del presente Convenio no serán revisados durante la vigencia del mismo.

CAPITULO III**Compensación, absorción y garantías personales****Artículo 7. Compensación y absorción.**

Las condiciones pactadas en este Convenio son compensables en su totalidad por las que con anterioridad rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, administrativo, Convenio Colectivo Sindical, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa. Las disposiciones legales y reglamentarias que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retribuidos acordados, o que suponga creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados en su conjunto, superen el nivel total anual de éstos, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el presente Convenio.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores del presente artículo, las cantidades aquí convenidas no tendrán, excepcionalmente, el carácter de compensables ni absorbibles en cuanto respecta a la garantía personal de los trabajadores afectados por el presente Convenio.

Artículo 8. Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales que, consideradas globalmente y desde el punto de vista de su percepción, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO IV**Comisión Paritaria**

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio para la interpretación de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo. Estará la misma compuesta por cuatro miembros con igual representación de las partes negociadoras del Convenio y será designada por la Dirección y los firmantes del presente Convenio.

CAPITULO V**Jornada de trabajo****Artículo 10. Jornada laboral.**

Villa Olímpica: Mil setecientas sesenta horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

SAT Montcada: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

Sevilla: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

La Coruña: Mil setecientas sesenta y ocho horas anuales, el horario se indicará en calendario laboral.

Valencia: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

Bilbao: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

Madrid: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

Canarias: Mil setecientas sesenta horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

Consejo de Ciento: Mil setecientas setenta y seis horas anuales, el horario se indica en calendario laboral.

Artículo 11. *Calendario laboral.*

Se establece para el año 1994 un calendario laboral de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes del personal. Dicho calendario se somete al número de horas de trabajo efectivo a que se hace referencia en el artículo anterior.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán de un total de treinta días naturales de vacaciones retribuidos.

Al personal que por especiales características de sus funciones deba, a juicio de la empresa, efectuar sus vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, se le abonará en concepto de gratificación especial el importe de 95.018 pesetas.

CAPITULO VI

Organización del trabajo

Artículo 13. *Norma general.*

La organización del trabajo en todas y cada una de las dependencias de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma.

CAPITULO VII

Retribuciones y escalas de salarios

Artículo 14. *Incrementos salariales.*

Los incrementos salariales durante la vigencia del presente Convenio serán los siguientes:

- 2,5 por 100 sobre el SIC.
- 2,5 por 100 sobre la antigüedad.
- 2,5 por 100 sobre el plus presencia.

Artículo 15. *Premio.*

Se establece un premio único de 115.000 pesetas abonables a todo el personal afectado por el ámbito de aplicación del Convenio y pagaderas el mes de septiembre.

Artículo 16. *Escala de salarios.*

La escala de salarios vigentes durante el año 1994 está recogida en el anexo número 1 del presente Convenio.

Artículo 17. *Plus de vinculación o antigüedad.*

Con el carácter de complemento salarial personal se abonará un premio de vinculación a la empresa consistente en la percepción de las cantidades que se señalan en el anexo número 2 del presente Convenio.

Artículo 18. *Plus por Jefe de equipo.*

El plus de Jefe de equipo, definido en su día en la Ordenanza de trabajo de la industria siderometalúrgica, consistirá en el complemento recogido en el anexo número 3.

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.*

A todos los trabajadores de la empresa se les abonará una gratificación de una mensualidad completa tanto en junio como en diciembre. Los importes se calcularán exclusivamente sobre el salario Convenio.

Al personal con menos de un año de antigüedad en la empresa en la fecha del devengo de dichas gratificaciones le serán éstas abonadas en cuantía proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Dado el problema de desempleo por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional. A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, o mantenimiento, según lo establecido en la Orden de 1 de marzo de 1983. El personal que prolongue la jornada laboral por trabajos urgentes podrá optar bien a cobrar las horas extraordinarias o bien a un disfrute de un descanso de una hora por cada hora suplementaria trabajada, previo acuerdo de las partes.

El cálculo de la hora extraordinaria no podrá ser nunca inferior al valor de la hora ordinaria. El precio de la hora se calculará individualmente en cada caso.

CAPITULO VIII

Ingresos y ceses del personal

Artículo 21. *Ingresos.*

Los ingresos de nuevo personal de la empresa se considerarán hechos a título de prueba, que 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 laborales.

Artículo 22. *Ceses.*

En el supuesto de cese voluntario de los trabajadores, éstos vendrán obligados a comunicarlo a la empresa con una antelación de quince días a la fecha en que hayan de dejar de prestar servicio, haciéndolo por escrito con acuse de recibo.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO IX

Asistencia social

Artículo 23. *Ayuda escolar.*

La Dirección de la empresa abonará a los trabajadores con hijos que causen derecho a prestaciones de ayuda familiar, comprendidos entre dos días y dieciséis años, ambos inclusive, una cantidad en concepto de ayuda escolar que ascenderá a 22.714 pesetas anuales por hijo que reúna la citada condición.

Al personal que ingrese en la plantilla de la empresa o cause baja en la misma durante la vigencia del presente Convenio le será hecha efectiva la citada ayuda proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios y por períodos trimestrales.

Dicha percepción tendrá carácter compensatorio del gasto realizado de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.º, apartado a), del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, y el artículo 4.º de la orden de 22 de noviembre de 1973 y, en consecuencia, los beneficiarios deberán justificar el gasto correspondiente.

A los hijos de los trabajadores que tengan que recibir enseñanza especial por su condición de minusválidos, se les abonará la cantidad fijada sin limitación alguna de edad.

Artículo 24. *Becas de estudio.*

A los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa que cursen con aprovechamiento estudios, relacionados con trabajos habituales en la empresa, en cualquier centro de enseñanza, oficialmente autorizado, se les abonará un importe hasta 24.977 pesetas para cubrir gastos de matrícula y posibles mensualidades. En caso de que los importes de los gastos por los conceptos señalados superaran la cantidad citada, la ayuda de la empresa se incrementará, cubriendo el 50 por 100 de la diferencia entre 24.977 pesetas hasta el importe total, con una aportación total máxima de 49.955 pesetas por trabajador y año.

Artículo 25. Seguro de vida.

Se mantiene un seguro de vida para todo el personal sometido al Convenio cuyas primas son, en su totalidad, a cargo de la empresa, con las siguientes prestaciones:

Una anualidad y media del salario bruto en caso de muerte natural o incapacidad permanente absoluta.

Tres anualidades de salario bruto en caso de muerte por accidente.

Se entiende por salario bruto a estos efectos la suma del salario Convenio, garantía personal y plus de antigüedad.

Artículo 26. Préstamo para vivienda.

La Dirección de la empresa concederá hasta un importe de 1.717.200 pesetas en concepto de préstamo para la adquisición de vivienda en propiedad. Dicho préstamo devengará un interés del 6 por 100 sobre el capital de amortizar cada mes.

Dicho préstamo se devolverá a razón, como mínimo, de un 10 por 100 del sueldo real correspondiente y previsto el 1 de enero de cada año que dure la amortización.

La Dirección de la empresa reservará para este concepto un importe que en ningún momento superará la cantidad de 25.532.474 pesetas.

La vivienda a la que se hace referencia deberá entenderse la del domicilio habitual.

El empleado tendrá acceso al préstamo mientras no haya pagado íntegramente la vivienda.

El Comité y la Dirección de la empresa podrán comprobar, en cualquier momento, el buen fin del préstamo solicitado.

Artículo 27. Préstamo para reformas u obra en vivienda habitual.

Se mantiene el fondo de 3.384.029 pesetas para préstamos en concepto de reforma u obras en vivienda habitual.

El importe máximo de dicho préstamo será de 286.200 pesetas y la realización de las obras deberá de estar justificada mediante la documentación y permiso municipal oportunos.

Dicho préstamo se devolverá en dos años.

El citado préstamo devengará un interés del 4,5 por 100 sobre el capital pendiente de amortizar cada mes.

Artículo 28. Fondo social.

El fondo social estará constituido por una donación de la empresa consistente en una aportación al mismo de 440.000 pesetas anuales. Dicho fondo se administrará por una comisión designada por el Comité de Empresa, sin perjuicio de la supervisión del Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 29. Transporte.

Al servicio de autocares tendrá acceso la plantilla del almacén de Montcada, debiendo respetarse los itinerarios actuales.

Artículo 30. Economato laboral.

El importe compensatorio por supresión de economato laboral será para el presente Convenio de 10.000 pesetas anuales por trabajador que hubiera tenido derecho a su disfrute. El pago de dicha cantidad se efectuará el mes de enero.

Artículo 31. Complemento en caso de baja por accidente o enfermedad.

La empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario previsto en el presente Convenio las prestaciones de la Seguridad Social en caso de accidente laboral. Asimismo se complementará hasta el 100 por 100 las prestaciones de ILT cuando el índice total de absentismo (cuyo cálculo se efectuará diariamente) no sobrepase el 6 por 100 para el personal directo.

Artículo 32. Premio jubilación.

El personal mayor de sesenta años que opte por la jubilación voluntaria prevista en las leyes vigentes tendrá derecho a un premio único consistente en las siguientes cuantías:

Jubilación voluntaria a los sesenta años: 12/12.^a partes del salario anual Convenio.

Jubilación voluntaria a los sesenta y un años: 9/12.^a partes del salario anual Convenio.

Jubilación voluntaria a los sesenta y dos años: 6/12.^a partes del salario anual Convenio.

Jubilación voluntaria a los sesenta y tres años: 4/12.^a partes del salario anual Convenio.

Jubilación voluntaria a los sesenta y cuatro años: 2/12.^a partes del salario anual Convenio.

El premio en cuestión será renunciabile por otro posible acuerdo entre la empresa y el personal afectado.

CAPITULO X**Prendas de trabajo****Artículo 33. Disposición general.**

La empresa proveerá a todo el personal que por su naturaleza de las labores lo requiera de uniformes, ropa y calzado de las características que, a criterio de la propia empresa mejor respondan a las necesidades del trabajo.

CAPITULO XI**Garantías sindicales****Artículo 34. Garantías sindicales.**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal de otro centro de trabajo podrán disponer de un crédito individual de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Se podrá acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin reservar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 35. Información.

En materia de información se estará a lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO XII**Conceptos varios****Artículo 36. Reconocimiento médico anual.**

La empresa velará por la práctica de los reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, de sus trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes, entregando la empresa al trabajador que se lo solicite una copia del informe del facultativo que le hubiese sido remitido a aquélla. La empresa considerará dicho informe confidencial.

Artículo 37. Plus de asistencia y puntualidad.

Queda confirmado el plus de asistencia y puntualidad que se devengará por día de trabajo a razón de 106 pesetas al personal con horario fijo y horario flexible.

En ambos casos el personal debe estar sometido a fichaje de control horario.

Características básicas:

Se considerará falta a estos efectos cualquier ausencia parcial o total del puesto de trabajo a lo largo de la jornada laboral completa. Se excluyen las salidas de los miembros del Comité de Empresa por cuestiones sindicales y las causas previstas en los apartados A y B del número tres del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (permiso por matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedades graves o fallecimientos de familiares hasta segundo grado). Asimismo las salidas autorizadas por el Servicio Médico de la Empresa.

El abono se efectuará a mes vencido, excluyéndose expresamente su percepción en el período de vacaciones.

Una falta de las anteriormente definidas motivará la pérdida del importe de un día de dicho plus; dos faltas, el de dos días, y tres o más faltas, la pérdida del plus durante todo el mes.

Artículo 38. Subvención comida.

Los empleados con derecho a compensación de comida recibirán una subvención de 900 pesetas/día. Dicha compensación no tendrá efecto durante el período vacacional ni durante el período de jornada intensiva.

Artículo 39. Régimen disciplinario.

Norma general: En materia relativa a faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo en el Comercio del Metal y demás leyes, disposiciones complementarias y reglamentos de régimen interior.

CAPITULO XIII**Derecho supletorio****Artículo 40. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirán las normas de la Ordenanza de Trabajo del Comercio del Metal, leyes, reglamentos y demás disposiciones previstas en cada caso, actualmente en vigor.

ANEXO 1

(En pesetas brutas a partir del 1 de enero de 1994)

Grupo Convenio	Categoría	Salario mensual
1	Licenciado-Ingeniero	206.249
2	Ingeniero técnico Perito	199.020
3	Jefe 1.ª Adm. Jefe Org. Jefe Taller	194.077
4	Jefe 2.ª Adm. Jefe 2.ª Org.	187.577
5	Mtro. Ind. Contr.	185.023
6	Encargado	167.526
7	Oficial 1.ª Adm. Tec. Org. 1.ª Viajante, Oficial 1.ª G. O.	160.228
8	Oficial 2.ª Adm. Tec. Org. 2.ª Almacenero, Oficial 2.ª C. O.	149.924
9	Oficial 3.ª, Especialista	148.679
10	Ordenanza-Telefonista	141.595
11	Auxiliar administrativo	135.165
12	Peón	128.874
13	Menor dieciocho años	112.028
14	Oficial 1.ª, Jefe de equipo	160.228
15	Oficial 2.ª, Jefe de equipo	149.924
16	Oficial 3.ª, Especialista, Jefe de equipo	148.679

ANEXO 2

(En pesetas brutas a partir del 1 de enero de 1994)

Plus vinculación: A partir de vencido el tercer año y hasta el sexto, pesetas mensuales: 1.887. Y así sucesivamente cada trienio.

Plus de asistencia y puntualidad: Personal con horario fijo y flexible: 106 pesetas/día.

ANEXO 3

(En pesetas brutas a partir del 1 de enero de 1994)

Plus Jefes de equipo: El plus de Jefes de equipo consistirá en los complementos siguientes, según categoría:

Oficial de primera: 474 pesetas por día natural.

Oficial de segunda: 439 pesetas por día natural.

Oficial de tercera y Especialista: 431 pesetas por día natural.

26868 RESOLUCION de 17 de noviembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión del Convenio Colectivo de «Dana, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la revisión del Convenio Colectivo de «Dana, Sociedad Anónima» (número de código 9001482), que fue suscrita con fecha 28 de julio de 1994, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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 de la citada revisión del 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, 17 de noviembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA «DANA, SOCIEDAD ANONIMA»

Se considera válido el Convenio del año 1981, modificado en lo correspondiente a los artículos 2, 19, 32, 34, 35 y 51, en los años de 1982, 1983, 1984, 1985, 1986, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991 y 1992, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» número 34, de fecha 9 de febrero de 1983, por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 14 de enero; en el «Boletín Oficial del Estado» número 220, del día 14 de septiembre de 1983, por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 12 de julio de 1983; en el «Boletín Oficial del Estado» número 213, del día 5 de septiembre de 1984, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 30 de julio de 1984; en el «Boletín Oficial del Estado» número 249, del día 17 de octubre de 1985, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 25 de septiembre de 1985; en el «Boletín Oficial del Estado» número 266, del día 6 de noviembre de 1986, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de octubre de 1986; en el «Boletín Oficial del Estado» número 186, del día 5 de agosto de 1987, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de julio de 1987; en el «Boletín Oficial del Estado» número 154, del día 28 de junio de 1988, por Resolución de la Dirección General de Trabajo del 15 de junio de 1988; en el «Boletín Oficial del Estado» número 253, del día 21 de octubre de 1989, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de septiembre de 1989; en el «Boletín Oficial del Estado» número 20, del 23 de enero de 1991, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 26 de diciembre de 1990; en el «Boletín Oficial del Estado» número 310, del 27 de diciembre de 1991, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 28 de noviembre de 1991; en el «Boletín Oficial del Estado» número 272, de 12 de noviembre de 1992, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 29 de octubre de 1992, y en el «Boletín Oficial del Estado» número 300, de 16 de diciembre de 1993, por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de noviembre de 1993, respectivamente.

Para el presente año de 1994 se modifican los artículos mencionados, desarrollándose a continuación, así como las tablas de remuneración.

Artículo 2. Vigencia y duración.

Este Convenio tendrá vigencia de un año, contado a partir de 1 de enero de 1994, terminando, en consecuencia, el día 31 de diciembre de 1994. La totalidad de los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 1994, aunque sólo respecto al personal que a la fecha de la firma del presente Convenio se encuentre en activo en Granollers, o en alguna de las provincias afectadas.

Si no fuese denunciado por ninguna de las partes, con preaviso no inferior a un mes de la fecha de su expiración, o de cualquiera de sus prórrogas, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción, por períodos sucesivos de un año.

Artículo 19. Remuneraciones para 1994.

a) Incrementos.—Se establece un incremento salarial del 3,5 por 100. Este incremento se desglosa en:

3 por 100 proporcional sobre los valores vigentes en 31 de diciembre de 1993 de los conceptos que se detallan.

Salario base categoría.

Complemento global por subnivel.

Complemento horas de desplazamiento.

Prima de productividad.

0,50 por 100 por antigüedad y ajustes salariales.

1. Incremento proporcional.—Consiste en un incremento del 3 por 100 sobre los valores vigentes en 1993 de salario base categoría, valor unitario por subniveles, complemento horas de desplazamiento y prima de productividad.