

Séptima.—1. Los trabajos recibidos que se ajusten a la normativa vigente serán examinados y evaluados por un Jurado de selección presidido por el Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, quien designará los vocales que formarán parte del mismo, figurando, entre ellos, un representante de la Fundación Argentaria.

2. Los premios podrán ser declarados desiertos.

Octava.—Una vez propuesta la concesión de los premios por el Jurado de selección establecido al efecto, el Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa resolverá la convocatoria que se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

Novena.—Los participantes que resulten premiados quedarán obligados a redactar un informe-resumen de su trabajo de extensión no superior a 25 folios, que contenga: Justificación del proyecto; formulación de objetivos y contenidos; metodología empleada; desarrollo de la actividad; evaluación de resultados y posibilidades de prolongación de la experiencia. Dicho informe deberá remitirse a la Subdirección General de Becas y Ayudas al Estudio antes del 30 de septiembre de 1996.

Décima.—Las Administraciones educativas podrán reconocer al Profesorado participante las actividades de innovación o grupos de trabajo de investigación, que se realicen al amparo de esta convocatoria.

Undécima.—Los trabajos no premiados serán remitidos a los respectivos centros docentes por el Ministerio de Educación y Ciencia.

Madrid, 16 de octubre de 1995.—El Director general de Formación Profesional Reglada y Promoción Educativa, Francesc Colomé i Montserrat.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Becas y Ayudas al Estudio.

ANEXO

Modelo de instancia

XIV Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa 1996

1. Datos del centro:

1.1 Denominación:

Público

Concertado

Privado

Concertado

1.2 Dirección:

1.3 Localidad: 1.4 Código Postal:

1.5 Provincia: 1.6 Teléfono:

2. Datos de los autores:

2.1 Autor o coordinador:

2.2 Número de Registro Personal: 2.3 NIF:

2.4 Especialidad:

2.5 Profesores participantes Núm.Reg. de Personal Especialidad

.....

3. Datos de la experiencia o investigación:

3.1 Título:

3.2 Material que presenta:

3.3 Duración de la actividad o investigación:

3.4 Indique si ha recibido alguna subvención o ayuda por parte de cualquier entidad pública o privada:

Don/doña
 autor/a o coordinador/a de la experiencia pedagógica titulada

remito la presente instancia junto con los ejemplares del trabajo, anexos y certificación del Director del centro, al objeto de participar en los XIV Premios «Francisco Giner de los Ríos» a la innovación educativa, 1996.

.....
 (Lugar, fecha, firma y sello)

ILMO. SR. DIRECTOR GENERAL DE FORMACION PROFESIONAL REGLADA Y PROMOCION EDUCATIVA.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

23923 RESOLUCION de 10 de octubre de 1995, 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 «ICL España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «ICL España, Sociedad Anónima» (código de Convenio núm. 9008212), que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 10 de octubre de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ICL ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación personal y territorial.*

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

Queda excluido de este Convenio el personal al que se refiere el Real Decreto Legislativo 1/1995 en sus artículos 1.3, c), y 2, a), así como los niveles de organización que ostenten funciones de mando, quedando por consiguiente en esta situación los que ocupen puestos de Directores, Jefes de Departamento y Jefes de Area u otras denominaciones de los mismos niveles que no se encuentren especificados en el anexo I.

Artículo 2. *Ambito temporal y denuncia.*

La vigencia de este Convenio será entre el 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1996, siendo prorrogable tácitamente por iguales períodos siempre que no haya sido denunciado y comunicado por escrito a la otra parte con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante, quedan obligadas las partes firmantes a revisar con carácter anual las cláusulas que contengan conceptos económicos.

Artículo 3. *Comisión Paritaria de representantes.*

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

Artículo 4. *Cometido de la Comisión Paritaria.*

La Comisión establecida en el artículo 3 del presente Convenio tiene por cometido el informar y asesorar a ambas partes sobre la interpretación de las cláusulas del Convenio, y acerca de los incidentes que pudieran producirse con relación al mismo, con objeto de que se tengan los elementos de juicio precisos para la más acertada interpretación. Cuando falte el acuerdo consignarán por separado los informes presentados por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria celebrará reuniones cuando las cuestiones pendientes lo exigieran. De sus deliberaciones se extenderán las correspon-

dientes actas que, en caso de desacuerdo, adjuntarán los informes pertinentes y se someterán las mismas a la decisión de la autoridad competente.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si por actos de la autoridad laboral competente y en su caso de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de los artículos, el mismo quedará sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente.

Artículo 6. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que excedan de las del Convenio, si globalmente consideradas en cómputo anual rebasan las fijadas por éste, manteniéndose estrictamente «ad personam», con las peculiaridades que se consignan en el artículo 7 del presente Convenio.

Artículo 7. Absorción y compensación.

Los aumentos salariales derivados de este Convenio, no serán absorbidos con relación a los salarios reales que tengan asignados los trabajadores al 31 de diciembre de 1994, salvo los casos que sean expresamente indicados en el articulado del presente Convenio, como los aumentos salariales pactados en las tablas de absorción mostradas en el anexo II, siendo en cambio absorbibles aquellas mejoras retribuidas de carácter voluntario, producidas a partir del 1 de enero de 1995.

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

CAPITULO II

Beneficios sociales

Artículo 8. Seguro colectivo de vida.

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

Artículo 9. Seguro de accidentes.

Todo el personal de la empresa está acogido a un seguro colectivo de accidentes que se rige por las normas que lo regulan. Actualmente la póliza establece una cobertura en caso de muerte por accidente de cuatro anualidades del salario fijo y cubre los accidentes producidos durante las veinticuatro horas del día y siete días a la semana.

Artículo 10. Becas de estudio.

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

La cuantía de la beca será de un máximo de 30.000 pesetas brutas por persona y año, que nunca podrá exceder del 50 por 100 del costo del curso.

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

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

Artículo 11. Ayuda familiar.

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

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

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

Artículo 12. Ayuda a minusválidos.

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

Artículo 13. Fondo para ayudas especiales.

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

El tope máximo por ayuda será de 300.000 pesetas. La amortización se realizará por mensualidades que no podrán exceder de doce.

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

Artículo 14. Ayuda de comidas.

Durante la vigencia de este Convenio, todos los empleados de la empresa percibirán, por cada día de trabajo en período de jornada partida y en concepto de ayuda de comida, la cantidad de 825 pesetas brutas.

Este importe se podrá percibir a través de la nómina o en vales de comida editados por empresas de servicios dedicadas a tal fin.

Artículo 15. Jubilaciones.

Durante la vigencia del presente Convenio se establece el Premio de Jubilación, al que tendrá derecho todo aquel trabajador que en el transcurso del mismo opte por su jubilación, y que consistirá en el importe íntegro de medio mes por año de servicio prestado en la empresa con un máximo de cuatro y media mensualidades de retribución de Convenio, más antigüedad y retribución pactada si la tuviere. Este premio se percibirá íntegramente y por una sola vez en el momento de producirse la baja en la Compañía.

Todas aquellas personas con salarios por encima del tope que anualmente dictamine ICL, podrán voluntariamente y por escrito manifestar su deseo de desvincularse al presente artículo, y acogerse al Plan de Contribución Definida de «ICL España, Sociedad Anónima». Dicho Plan se regula bajo las normas específicas elaboradas para tal fin.

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 16. Consideración de salario.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo.

La estructura salarial en ICL queda determinada de la siguiente forma:

1. Salario base.

2. Complementos.

2.1 Consolidables:

2.1.1 Antigüedad.

2.1.2 Retribución pactada.

2.1.3 De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.

2.2 No consolidables:

2.2.1 De cantidad.

2.2.2 Incentivos.

2.2.3 Plus de disponibilidad.

2.2.4 De puesto de trabajo.

Artículo 17. Salario base.

El salario base es el fijado por cada categoría profesional en el anexo I del presente Convenio. Dicho salario servirá de base para el cálculo de los complementos que no tengan determinada otra superior y perma-

necerá inalterable en tanto que las retribuciones totales fijadas en nuestro Convenio excedan, consideradas globalmente en cómputo anual, de las que vengan determinadas por aplicación de los salarios mínimos interprofesionales.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 26, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores, se incluye en el anexo I del Convenio, la remuneración anual bruta por categoría en función de las horas de trabajo indicadas en el artículo 28 del presente Convenio.

Artículo 18. *Antigüedad.*

Todo el personal que trabaja en «ICL España, Sociedad Anónima», tendrá derecho a percibir un Premio de Antigüedad por cada uno de los períodos de cuatro años de servicio, sin límite en el número de cuatrienios.

La antigüedad empezará a computarse desde el 1 de enero del año en que cumplan el cuatrienio para los ingresados en la compañía en el primer semestre natural, y desde el 1 de enero del año siguiente de cumplir el cuatrienio para los ingresados en el segundo semestre natural.

El importe anual de cada cuatrienio es el que figure en la tabla correspondiente en el anexo I del presente Convenio.

Artículo 19. *Retribución pactada.*

Se denomina retribución pactada a los emolumentos de carácter anual, que en acuerdo bilateral entre la empresa y el trabajador, se fije como tal. Dicha cantidad complementaria la percibirá el trabajador prorrateada mensualmente.

Asimismo, a partir de la vigencia del presente Convenio los complementos de salario denominados hasta ahora Plus de Traslado, Plus de Transporte, Plus de Inglés, Plus de Formación u otros pluses «ad personam» similares que algunas personas venían percibiendo, pasan a sumarse al emolumento económico «Retribución pactada» consolidándose en éste. En el caso de que la persona no tuviera «Retribución pactada» el importe de estos pluses pasarían a tener la consideración de «Retribución Pactada». El importe de estos pluses al incorporarse a la retribución pactada será el mismo que existiera el 31 de diciembre de 1994.

Artículo 20. *De vencimiento superior al mes: Gratificaciones extraordinarias.*

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores se percibirán anualmente dos gratificaciones extraordinarias referidas en el artículo 16 del presente Convenio, apartado 2.1.3; dichas gratificaciones serán de una mensualidad en función de la retribución total del Convenio más antigüedad y retribución pactada en su caso.

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

Artículo 21. *De cantidad: Horas extraordinarias.*

Se considerarán horas extraordinarias las definidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

El abono o compensación de las horas extraordinarias por parte de la empresa seguirá las pautas marcadas por el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Salvo en aquellos servicios solicitados y contratados por el cliente o en aquellos especificados como de servicio ininterrumpido, en que se abonará el correspondiente «Plus de Disponibilidad». Las percepciones económicas o de tiempo recibidas por el concepto de «horas extraordinarias», no tendrán el carácter de consolidadas dentro del salario del trabajador.

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

Artículo 22. *Incentivos.*

Se considerarán incentivos aquellos complementos salariales que la empresa libremente determine como emolumento a recibir por el trabajador como consecuencia de haber alcanzado determinados objetivos personales o de productividad, o bien vinculados a la situación y resultados económicos de la empresa.

Estos incentivos, además de no tener el carácter de consolidables, podrán ser limitados a un determinado colectivo de trabajadores y su aplicabilidad estará sujeta a la libre elección de la empresa.

Artículo 23. *Plus de Disponibilidad: Guardias, servicios permanentes y otros.*

Servicios de guardia.

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

1. Los servicios de guardia tendrán siempre carácter rotativo y será la vía jerárquica quien determine el técnico que pueda realizarla.

2. Con la máxima antelación posible se acordarán por escrito entre el Jefe inmediato y el interesado las fechas y horarios de guardia. Copia de la documentación se remitirá al Departamento de Recursos Humanos, el cual a su vez la pondrá a disposición del Comité de Empresa cuando éste lo requiriese.

3. El abono de dichas guardias se hará efectivo en la nómina siguiente al mes de producirse el hecho y estará denominado a efectos de abono como «Plus de disponibilidad».

Existirá un módulo base de intervención de cuatro horas con un valor de 15.113 pesetas brutas.

Habrán dos tipos de guardia:

1. Standby: Se dotará al técnico de mensáfono que deberá tener abierto durante su servicio de guardia.

2. Intervención: Cubrirá tanto el tiempo de desplazamiento como de intervención durante su servicio en casa del cliente.

Los módulos de abono por hora que se aplicarán para 1995 son los siguientes:

Días y horas de servicio	Standby - Pesetas	Intervención - Pesetas
Lunes a viernes (17 a 22 horas) y sábados (8 a 13 horas)	424	3.778
Domingos y festivos (8 a 22 horas) y sábados (13 a 22 horas)	636	5.669
Nocturnos (22 a 8 horas)	742	6.812

Servicios permanentes y otros.

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

Días	Módulo horario	Pesetas
Lunes a viernes	17 a 20	2.174
Sábados	8 a 15	2.174
Domingos y festivos	8 a 22	3.260
Sábados tarde	15 a 22	3.260
Nocturnos	22 a 8	3.912

Lo dispuesto en este artículo, será de aplicación al personal perteneciente al grupo ICL Sorbus siempre que no contradiga lo contemplado en el acta de «Flexibilidad Horaria en el Departamento de Customer Services» de fecha 20 de mayo de 1994 (anexo III), la cual tendrá prioridad sobre el presente artículo.

Artículo 24. *De puesto de trabajo.*

Tendrán la consideración de tal aquellos complementos que estén ligados a circunstancias específicas de un determinado puesto en que no se den los requisitos de obligatoriedad, habitualidad o periodicidad.

Artículo 25. *Retribuciones por incapacidad laboral transitoria.*

A todo trabajador en situación de baja por enfermedad, maternidad o accidente, la empresa le garantiza desde el primer día de la baja el

100 por 100 de la retribución bruta del salario base más complementos personales y gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 26. *Modelo de recibo de salario.*

Conforme a lo establecido en la normativa vigente, se aprueba el modelo de recibo de salario que figura en el anexo IV.

Artículo 27. *Carácter, anualidad y proporcionalidad de las retribuciones*

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

Los salarios y complementos de antigüedad pactados en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas de trabajo anuales pactadas, prorrateándose para su pago a los empleados en períodos mensuales.

CAPITULO IV

Régimen de trabajo

Artículo 28. *Horas efectivas de trabajo.*

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

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones retribuidas de tantos días laborales como tenga el mes de agosto (1 al 31, ambos inclusive), por año completo de trabajo o parte proporcional en su caso. Se denominará este caso «Turno general».

Cuando se disfrute fuera del turno general, se tomarán los mismos días laborales que comprenda dicho turno y se tomarán en consideración los siguientes criterios:

En el período de jornada normal, se tomarán los días laborales que correspondan a un mismo número de horas comprendidas en el turno general, salvo que sean por necesidad de la empresa, en cuyo caso deberá constar la modificación expresamente por escrito y visada por la Dirección de Recursos Humanos.

En el período de jornada reducida se tomarán los mismos días laborales que comprenda el turno general.

En el caso de no haber acuerdo entre trabajador y empresa para el disfrute de las vacaciones, éstas se distribuirán en dos períodos iguales y uno de ellos será a elección del trabajador y otro a elección de la empresa, teniendo en cuenta que todo el período vacacional deberá disfrutarse inexcusablemente sin superar el primer trimestre del año siguiente al año en que se tenga derecho a disfrute.

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

Para lo no establecido en este artículo, se estará a lo dispuesto en la norma «Vacaciones anuales».

Artículo 30. *Calendarios de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio, estarán en vigor los calendarios laborales establecidos por cada centro de trabajo, grupo o sección acordados entre empresa y Comité de Empresa. Estos en caso de que las necesidades de la empresa así lo requirieran, podrán pactar variaciones al mismo.

Al personal que se proceda a modificar su horario por el de la sección, grupo o centro de trabajo al que sea adscrito, le será de aplicación el nuevo horario, regularizándose el número de horas para que el cómputo de horas efectivas de trabajo anual se ajusten a las pactadas.

En cualquier caso en los calendarios laborales pactados, el período semanal en cómputo anual de trabajo efectivo nunca excederá de cuarenta horas, estando este período dividido en jornadas que estén separadas de una hora, estando al menos por doce horas de descanso efectivo, contemplando la existencia dentro del período semanal de al menos dos días naturales de descanso. En casos especiales se podrá establecer entre empresa y representantes de los trabajadores la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Artículo 31. *Horario flexible y flexibilidad horaria.*

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

Al comienzo de la jornada, la entrada se podrá realizar media hora antes o una hora después del horario establecido. A la hora de la comida la interrupción podrá ser como mínimo de una hora y como máximo de una hora y media.

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

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

Excepciones a lo anterior:

El personal de Servicio Técnico del grupo ICL Sorbus, sólo podrá disponer de un margen sobre la hora de entrada de media hora y su recuperación deberá efectuarse dentro de la misma jornada.

El personal de Servicio Técnico del grupo ICL Sorbus que se encuentre destacado en algún cliente, y como consecuencia de las necesidades de éste, deba adaptar su jornada en función de éstas, suspenderá durante ese tiempo la posibilidad de horario flexible.

El personal del grupo denominado ICL Sorbus se regirá por lo reglamentado para los Servicios Especiales por el acuerdo firmado entre Comité de Empresa y la Dirección de ésta el 20 de mayo de 1994, denominado «Acuerdo de flexibilidad horaria en Customer Services».

Este acuerdo, previo pacto con la representación legal de los trabajadores, podrá hacerse extensivo a otros colectivos que por necesidades de atención al cliente así lo requiriesen.

Artículo 32. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*

Para la modificación de las condiciones de trabajo se seguirá lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No se podrá en ningún caso variar sin acuerdo previo entre el Comité de Empresa y la Dirección de ésta, las condiciones de trabajo que ya se encuentren reguladas en el presente Convenio.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

Artículo 33. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional dentro del seno de la empresa, podrá efectuarse sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del empleado, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional o categoría profesional equivalente.

Se entenderá por grupo profesional, el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 34. *Movilidad geográfica.*

- a) Traslados.

Se denomina traslado la movilidad del personal que traspase los límites de centro de trabajo, tenga carácter definitivo y lleve aparejado cambio de domicilio.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador deberá ser notificado con una antelación mínima de tres meses. Tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equi-

valente a tres mensualidades de una anualidad y una compensación por vivienda de 25.000 pesetas al mes, pudiendo existir entre ambas partes un pacto de mejora.

Este tipo de traslado, salvo pacto en contra, sólo podrá realizarlo la empresa si ha transcurrido al menos un año desde el anterior traslado.

Cuando la movilidad geográfica exceda del territorio nacional, tendrá siempre el carácter de voluntaria.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

b) Desplazamientos temporales.

Se entiende por personal desplazado temporalmente aquellos que no superen los doce meses y que no estén regulados por un contrato de índole internacional.

El personal desplazado temporalmente tendrá derecho a un viaje a su residencia de origen y regreso al del desplazamiento, en función al lugar de destino del desplazamiento. Así, en desplazamientos nacionales, salvo acuerdos individuales en contrario, una vez cada siete días. En desplazamientos dentro de Europa, una vez cada cuatro semanas y para el resto de países, una vez cada dos meses.

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

En lo no contemplado en el presente artículo se actuará conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 35. Extinción del contrato de trabajo.

Son causas de extinción del contrato de trabajo las enumeradas en la sección IV del Estatuto de los Trabajadores. Serán causas de despido disciplinario las determinadas en el artículo 54 del citado texto. Cuando un trabajador incurra en una o en varias de las comprendidas en las disposiciones citadas anteriormente, la Dirección de la Empresa le notificará su despido mediante escrito en que se le indiquen los hechos por los que se le sanciona y la causa o causas de despido en que ha incurrido, así como el día en que surtirá efecto aquél. El trabajador firmará un duplicado de esta notificación y si se negara, se extenderá una diligencia de entregar firmando dos testigos en defecto de aquél. Los representantes de los trabajadores en la empresa serán informados según lo dispuesto en el artículo competencias y funciones del Comité de empresa. En caso de despido colectivo se estará a lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. Ambas partes se comprometen a negociar en un futuro la posibilidad de acogerse a los órganos de mediación o arbitraje que puedan constituirse. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la sección 4.ª «Extinción del contrato» del Real Decreto 1/1995.

CAPITULO V

Régimen de personal

Artículo 36. Comisión de formación y promoción, y sus competencias.

Se creará una Comisión formada por miembros del Comité de Empresa y de la Dirección con un máximo de tres miembros por cada representación, para el seguimiento de las promociones internas y de la formación.

Las principales competencias de dicha Comisión serán las siguientes:

- Velar por la seguridad de libertad de acceso de los empleados para poder optar a las vacantes que se produzcan.
- Velar por el cumplimiento de los artículos relacionados con movilidad funcional, ascensos, promoción y formación.
- Proponer y en su caso acordar, sugerencias razonadas de formación en la empresa acordes con las necesidades que se detecten en ámbitos departamentales o por grupos profesionales.
- Velar para que la participación de los empleados en los planes de formación sea provechosa, eficaz para el desempeño del puesto de trabajo y dé oportunidades a la realización del plan de desarrollo individual acordado anualmente.
- Entender de las reclamaciones a que pudiera dar lugar la adopción de las medidas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.
- Conocer el Plan anual de formación a presentar dentro del acuerdo nacional para la formación continua.
- Estudiar posibles flexibilidades horarias para hacer compatible el trabajo de aquellos empleados que, por motivos de cursar estudios para mejorar su nivel profesional, justifiquen como imprescindible el realizar un cambio en su jornada diaria.

Artículo 37. Promoción interna.

Durante la vigencia del presente Convenio, las plazas a cubrir serán hechas públicas internamente y a las mismas podrán optar las personas pertenecientes a la plantilla de la empresa que así lo deseen, siendo reguladas las condiciones de acceso al puesto a cubrir por la empresa, con la salvedad de que a igualdad de condiciones, los empleados de la empresa tendrán preferencia sobre candidatos externos.

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

Se propiciará que las nuevas contrataciones no supongan menoscabo del derecho a la promoción interna del personal de plantilla, por lo que toda plaza que pueda implicar una promoción, deberá ser convocada bajo promoción interna.

Artículo 38. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua, de 16 de diciembre de 1992, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39. Ascensos.

Si un empleado estuviera realizando cometidos que se correspondan a los definidos en una categoría superior durante un período igual o mayor de seis meses, podrá solicitar ser ascendido a la categoría correspondiente, acreditando tal hecho a la vía jerárquica correspondiente con copia a Recursos Humanos.

Artículo 40. Dietas de viaje.

A partir del 1 de junio de 1995, el personal que viaje en comisión de servicio, percibirá una dieta diaria durante la misma de 4.875 pesetas.

Los gastos de alojamiento, entendiéndose por tales los correspondientes al coste de la habitación del hotel y hasta un 6 por 100 del mismo por gastos de teléfono y la lavandería debidamente justificados, correrán a cargo de la empresa.

El importe de media dieta será de 2.160 pesetas. Se tendrá derecho a percibir media dieta siempre que se realice una de las comidas principales y exista un desplazamiento que suponga alejarse más de 20 kilómetros del centro de trabajo correspondiente.

El importe del desayuno será de 475 pesetas.

En viajes internacionales el personal viajará con la modalidad de «Gastos pagados», debiendo presentar los justificantes para el cobro de sus gastos.

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

Artículo 41. Kilometraje.

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

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

Artículo 42. Reconocimiento a la permanencia en la empresa.

Todo empleado, al cumplir los veintiún años de servicio en la empresa, pasará formar parte del denominado, a nivel corporativo, «Majority Club», recibiendo un recuerdo conmemorativo de dicha fecha.

CAPITULO VI

Contratación

Artículo 43. Contratos laborales.

Se establece para cualquier tipo de contrato laboral como período de prueba:

Personal titulado superior: Seis meses.
Resto del Personal: Tres meses.

La incapacidad laboral transitoria suspenderá el período de prueba pero no la vigencia del contrato.

Artículo 44. *Contratos de obra y/o servicios.*

Podrá realizarse este tipo de contrato cuando el trabajo o tarea a realizar esté limitada en el tiempo por el contrato establecido por el cliente. Serán objeto del mismo trabajos tales como instalaciones, reparaciones, servicios profesionales y otros de análoga naturaleza.

En este tipo de contratos se especificará con precisión y claridad el carácter de la contratación y se identificará suficientemente la obra o servicio que constituya el objeto del contrato, realizándose siempre por escrito y dando copia del mismo a la representación de los trabajadores.

Dichos contratos reflejarán el número del contrato del cliente, la naturaleza del trabajo y el ámbito geográfico que abarca dicho contrato.

Artículo 45. *Contratos formativos.*

Son aquellos contratos laborales tendentes a incrementar la capacitación y experiencia laboral, siguiéndose las modalidades recogidas en la normativa vigente: prácticas, aprendizaje, etc.

Se aplicará la normativa vigente para la aplicación de este tipo de contratos.

Artículo 46. *Prácticas en empresa.*

Tendente a la aproximación de los mundos laboral y educativo, se fomentará la realización de prácticas, sin relación laboral, en la empresa por estudiantes o recién titulados.

Para ello la empresa establecerá los pertinentes acuerdos de colaboración con las instituciones educativas, al amparo de los programas de cooperación educativa.

Artículo 47. *Política de contratación.*

Se orientará el fomento de empleo a través de incrementar la capacitación y experiencia laboral con actividades tales como prácticas en empresa y contratos formativos.

CAPITULO VII

Clasificación del personal

Artículo 48. *Categorías profesionales (definición).*

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

Supervisor almacén: Es el que, a las órdenes del Jefe de departamento o persona de superior categoría, dirige y vigila todos los trabajos que realiza el personal a sus órdenes, coordinando los trabajos, distribuyéndolos, cuidando del orden y disciplina y de la cumplimentación de pedidos. Supervisa el buen acondicionamiento de los materiales y cuida de la vigilancia y conservación de los útiles de trabajo. Estará responsabilizado de las labores propias a realizar en el almacén; conocimiento de aplicaciones propias de almacén, así como su manejo y terminales; despacho de productos; estanterías, registro en los libros y ficheros de movimiento de materiales, inventario de los mismos; confección de notas de entrega y cuantos documentos sean necesarios para una mejor administración del almacén.

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

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

Ordenanza: Es el que, sin necesidad de conocimientos específicos adquiridos con anterioridad, tiene la misión de hacer recados, copiar docu-

mentos, realizar los encargos que se le encomienden entre y en los distintos documentos, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus jefes.

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

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

Operador Service Desk: Es la persona que tiene por misión gestionar las llamadas de clientes, registrarlas en los sistemas correspondientes y proceder a la asignación de averías a los técnicos de campo.

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

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

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

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

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

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

Vendedor: Es el que, preferentemente con título adecuado y al servicio exclusivo de la compañía, desarrolla como actividad principal aquella que conduce a la realización e incremento de ventas y márgenes, ocupándose para ello, entre otras cosas, de la investigación y conocimiento del mercado, promoción de ventas, visitas a clientes, realiza gestiones, emite informes, redacta correspondencia sobre estos asuntos, calcula, confecciona y presenta ofertas.

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

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

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

ATS Osme: Es el que, en posesión del título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios propios de su profesión.

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

A esta categoría quedan asimiladas las categorías de Jefe de proyecto e Ingeniero de sistemas.

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

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

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

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

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

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

Aprendiz menor de dieciocho años: Es aquel cuya misión consiste en realizar las labores propias de las categorías referenciadas, a fin de iniciarse y formarse en ellas.

CAPITULO VIII

Representación de los trabajadores

Artículo 49. *Comité de Empresa.*

Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores que, dentro del ámbito exclusivo que le es propio, tiene la capacidad, competencias y garantías que la ley expresamente determine en cada momento, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

Artículo 50. *Competencias y funciones del Comité de Empresa.*

Las competencias del Comité de Empresa están recogidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores extendiéndose los derechos de la representación colectiva al conjunto de lo dispuesto en el título II de la misma Ley.

Los componentes del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que por ley le vengan determinadas.

Recibirán la información periódica en materias tales como: ventas, evolución probable del empleo, nuevas contrataciones y evolución económica de la misma.

Serán informados en un plazo no superior a cuarenta y ocho horas de las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves o despidos.

Deberán emitir informe previo a la ejecución sobre las siguientes cuestiones:

1.º Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

2.º Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

3.º Planes de formación profesional de la empresa.

4.º Implantación o revisión del sistema de organización y control del trabajo.

5.º Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Y en definitiva todas las competencias y funciones definidas y descritas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. *Crédito de horas retribuidas.*

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

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

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

Artículo 52. *Convocatoria de asambleas.*

El Comité de empresa tiene derecho a convocar asamblea de trabajadores de acuerdo con lo legalmente establecido y notificándosele previamente a la Dirección de la empresa.

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

Artículo 53. *Foro de Consulta Europeo (ECF).*

De acuerdo con la Directiva del Consejo de la Unión Europea 94/45/CE, ICL crea el Foro de Consulta Europeo de ICL (ECF) como órgano de información y consulta en temas de ámbito europeo que afecten a los empleados de ICL.

Habrá un representante de España que será elegido de entre los miembros del Comité de Empresa y que representará a todos los grupos de ICL España y sus subsidiarias o empresas participadas.

Artículo 54. *Secciones Sindicales.*

Ambas partes acuerdan estar a lo que la normativa legal en cada momento establezca para las Secciones Sindicales y Delegados de las mismas.

CAPITULO IX

Cláusulas adicionales

Regulación de acuerdos.

Las partes podrán establecer acuerdos para vincularse en materias no reguladas en el presente Convenio a convenios o acuerdos de niveles superiores (sectoriales, comunitarios, estatales).

Durante la vigencia del Convenio ambas partes acuerdan elaborar el régimen de disciplina interno constituyéndose para tal fin una Comisión formada de entre la representación de los trabajadores en un número no superior a cuatro y otro número igual por parte de la Dirección.

Disposición derogatoria.

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

Prórroga de acuerdos.

Las partes acuerdan mantener en vigor todos los pactos que mediante actas hayan consolidado, debiendo llegar a un nuevo acuerdo para proceder a alguna modificación o supresión de los mismos.

Publicidad y divulgación.

Queda la empresa obligada a publicar este Convenio y facilitar una copia a cada uno de los empleados de «ICL España, Sociedad Anónima».

ANEXO I

Tablas de salario-Convenio 1995

Tablas I.XLS

Categoría	Salario anual	Valor anual del cuatrienio de antigüedad
Supervisor almacén	2.421.900	107.000
Almacenero	1.889.654	95.000
Peón almacén	1.393.638	95.000
Ordenanza	1.885.390	95.000
Telefonista	1.885.390	95.000
Conserje	1.885.390	95.000
Operador de service Desk	1.931.228	95.000
Jefe 1.ª	2.421.900	107.000
Jefe 2.ª	2.290.340	107.000
Oficial 1.ª	2.124.044	107.000
Oficial 2.ª	2.011.178	95.000
Auxiliar 1.ª	1.931.228	95.000
Auxiliar 2.ª	1.527.529	95.000
Vendedor	2.109.120	107.000
Inspector 1.ª	3.140.696	115.000
Técnico Sénior	2.774.148	115.000
Técnico	2.471.482	107.000
Técnico júnior	2.269.020	107.000
ATS Osme	2.410.720	107.000
Técnico sistemas	3.602.092	115.000
Analista 1.ª	3.140.696	115.000
Analista 2.ª	2.908.464	115.000
Programador sénior	2.731.508	115.000
Programador júnior	2.538.640	107.000
Operador	2.106.988	107.000
Trainee	1.393.638	95.000
Aprendiz menor de dieciocho años	1.248.096	95.000

ANEXO II

Tablas de salario-Convenio 1995

Categoría	Pesetas incremento en tablas	Porcentaje absorc.	Porcentaje incremento real	Pesetas incremento real
Supervisor almacén	93.150	0,70	3,30	76.849
Almacenero	72.679	0,30	3,70	67.228
Peón almacén	60.013	0,00	4,50	60.013
Ordenanza	72.515	0,30	3,70	67.076
Telefonista	72.515	0,30	3,70	67.076
Conserje	72.515	0,30	3,70	67.076
Operador de Service Desk	74.278	0,30	3,70	68.707
Jefe 1.ª	93.150	0,70	3,30	76.849
Jefe 2.ª	88.090	0,60	3,40	74.877
Oficial 1.ª	81.694	0,50	3,50	71.482
Oficial 2.ª	77.353	0,40	3,60	69.618
Auxiliar 1.ª	74.278	0,30	3,70	68.707
Auxiliar 2.ª	65.779	0,00	4,50	65.779
Vendedor	81.120	0,50	3,50	70.980
Inspector 1.ª	120.796	0,90	3,10	93.617
Técnico sénior	106.698	0,80	3,20	85.358
Técnico	95.057	0,70	3,30	78.422
Técnico júnior	87.270	0,60	3,40	74.180
ATS Osme	92.720	0,70	3,30	76.494
Técnico sistemas	138.542	1,00	3,00	103.907
Analista 1.ª	120.796	0,90	3,10	93.617
Analista 2.ª	111.864	0,80	3,20	89.491
Programador sénior	105.058	0,80	3,20	84.046

Categoría	Pesetas incremento en tablas	Porcentaje absorc.	Porcentaje incremento real	Pesetas incremento real
Programador júnior	97.640	0,70	3,30	80.553
Operador	81.038	0,50	3,50	70.908
Trainee	60.013	0,00	4,50	60.013
Aprendiz menor de dieciocho años	53.746	0,00	4,50	53.746

ANEXO III

Acta flexibilidad horaria en el departamento de Customer Services

En Madrid, a 20 de mayo de 1994, reunidos de una parte la representación de los trabajadores en la Comisión de Intercentros creada al efecto y la Dirección de Recursos Humanos de «ICL España», acuerdan los siguientes puntos para el tema de la flexibilidad horaria en el departamento de Customer Services:

1. La jornada laboral no sufrirá ninguna alteración y se aplicará de acuerdo a lo regulado en el Convenio Colectivo vigente de «ICL España, Sociedad Anónima».

2. Los calendarios laborales no sufrirán ninguna alteración y se aplicarán de acuerdo a lo regulado en el Convenio Colectivo vigente de «ICL España, Sociedad Anónima».

3. La cobertura de servicios hasta las veinte horas y los de sábados por la mañana se harán de manera rotatoria y dependiendo del número de personas, estos turnos se espaciarán en el tiempo lo máximo posible; así como también la formación técnica requerida en cada caso.

4. Se destinarán el mínimo de recursos posibles, sólo aquellos que permitan dar una normal cobertura a las condiciones de los contratos; para ello se intensificará y se dará prioridad al uso de mensáfonos en todos los servicios fuera de la jornada de trabajo oficial.

5. Las horas destinadas a cubrir horarios especiales de lunes a viernes de diecisiete a veinte horas, o guardias de sábados de ocho a trece horas, se computarán de la siguiente manera:

Uso del mensáfono sin intervención directa en cliente, se abonarán de acuerdo a lo regulado en el Convenio Colectivo vigente de «ICL España, Sociedad Anónima».

Horas de intervención directa del técnico, de lunes a viernes se computarán como horas de trabajo normales permutándose por idéntico número de horas laborales y los sábados por la mañana se compensarán una hora por dos horas.

Siempre que los contratos de mantenimiento tengan cláusulas especiales de horario o servicio de sábados, o solicitudes pactadas puntualmente (traslados, cambio de ubicación o cualquier otra causa no reflejada en contrato de mantenimiento) que estén, cuantificadas y pagadas de manera especial por los clientes, serán abonadas de acuerdo a lo regulado en el Convenio de «ICL España, Sociedad Anónima», vigente.

6. El uso y disfrute de las horas acumuladas, se tendrá en cuenta de forma prioritaria la disponibilidad de horas en base a la productividad de las mismas, entendiéndose que la máxima productividad se encuentra comprendida en la franja horaria de ocho a quince, de lunes a viernes. No obstante el empleado podrá optar por acumular las horas que le correspondan y disfrutarlas en libre disposición hasta un máximo de una jornada normal, intentando en la medida de lo posible mantener el criterio de descanso de dos días a la semana, previo acuerdo con su Jefe y con la condición de que, acumulado el tiempo equivalente a un día, éste deberá ser disfrutado en el plazo máximo de dos meses.

7. La permuta de horas en tardes de lunes a viernes a partir de las quince horas llevará aparejado el mantenimiento de la ayuda de comida en los días que ésta se produzca.

8. La intervención de un técnico en domingo o en sábado más allá de las quince horas llevará aparejado el pago de la comida, previa justificación del gasto, por un importe máximo al equivalente a media dieta o a solicitar el importe de media dieta, si ha existido desplazamiento de acuerdo a lo regulado en el Convenio ICL vigente.

9. Las horas que se realicen fuera del segmento horario expuesto (intervenciones a partir de las veinte horas, de lunes a viernes, sábados a partir de las trece horas y domingos y festivos) se abonarán de acuerdo a lo regulado en el Convenio Colectivo vigente de «ICL España, Sociedad Anónima».

10. Los propios interesados podrán proponer sistemas de rotación que permitan cubrir los distintos turnos de guardias en base a la disponibilidad de cada centro de trabajo.

11. Aquellos técnicos que por razones absolutamente necesarias, como por ejemplo ser el único empleado en una delegación y tener carga de trabajo previsible superior a la jornada oficial vigente en Convenio Colectivo (mil setecientas cuarenta horas al año), tengan que realizar por motivos de servicio intervenciones en guardias por encima de la jornada laboral, seguirán percibiendo el abono de éstas de acuerdo a lo regulado en el Convenio Colectivo de «ICL España, Sociedad Anónima».

12. Para un seguimiento inicial, los Jefes Técnicos de delegaciones remitirán bimensualmente informe a Recursos Humanos sobre las intervenciones realizadas fuera del segmento horario de calendario laboral,

así como la relación de nombres de personas afectadas y su sistema individual de compensación. Este informe se dará a la Comisión del Comité Intercentros asignada para tal fin con el propósito de hacer un seguimiento de incidencias para una mejor vigilancia de este acuerdo.

Este acuerdo entra en vigor en la fecha antes señalada, no obstante sus efectos se retroactivarán al 1 de marzo de 1994. Las guardias o intervenciones realizadas durante los meses de enero y febrero de 1994 se compensarán de acuerdo al Convenio que regulaba este tema con anterioridad.

ANEXO IV

EMPRESA				DOMICILIO			N.º INSCRIPCIÓN S.S.			
TRABAJADOR				CATEGORIA	N.º MATRIC.	ANTIGÜEDAD	D.N.I.			
N.º AFILIACIÓN S.S.	TARIFA	EPIGRAFE	SECCION	NRO.	PERIODO			TOTAL DIAS		
CUANTIA	PRECIO	CONCEPTO				DEVENGOS	DEDUCCIONES			
REMUNERACION TOTAL	PRORRATEO P. EXTRAS	BASE S.S.		BASE A.T. Y DESEMPLEO	BASE I.R.P.F.		TOTAL DEVENGADO	TOTAL A DEDUCIR		
FECHA			SELLO EMPRESA			RECIBI				
BANCO:						<table border="1"> <tr> <th>LIQUIDO A PERCIBIR</th> </tr> <tr> <td style="height: 30px;"></td> </tr> </table>			LIQUIDO A PERCIBIR	
LIQUIDO A PERCIBIR										
CUENTA:						<ul style="list-style-type: none"> * Percepciones Salariales sujetas a Cot. S.S. - Percepciones no Salariales excluidas Cot. S.S. 				