

Disposición transitoria segunda.

Lo dispuesto en materia de formación continua extenderá inicialmente su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996 salvo prórroga, en cuyo caso extenderá su vigencia hasta la fecha que las partes negociadoras del presente Acuerdo determinen.

En el supuesto de que en esta materia de formación continua se estableciera una nueva regulación por acuerdo de las partes negociadoras a partir de 1 de enero de 1997, ésta formará parte del presente Acuerdo sustituyendo a la inicialmente incluida.

Disposición final única.

Las remisiones que en los convenios colectivos de ámbito inferior se venían realizando a lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería se entenderán realizadas a partir de esta fecha y en relación a las materias aquí negociadas, a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

17832 RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Servicios, Sociedad Anónima», para los años 1996, 1997 y 1998.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Amper Servicios, Sociedad Anónima», para los años 1996, 1997 y 1998 (número código: 9005992), que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1996; de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos centros de trabajo, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 y Migraciones 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, 28 de junio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE «AMPER SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA», AÑOS 1996 A 1998

CAPÍTULO I**Ámbitos de aplicación y condiciones generales****Artículo 1. Ámbito territorial.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo afectarán al personal de todos los centros de trabajo de «Amper Servicios, Sociedad Anónima», actuales y de futura creación.

Artículo 2. Ámbito personal.

Este Convenio afectará a todo el personal fijo y temporal, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la compañía, así como, a los que efectúen su ingreso durante su vigencia.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, iniciándose su cómputo el día 1 de Enero de 1996 y concluyendo el día 31 de Diciembre de 1998.

Artículo 4. Proceso de reclasificación.

El proceso de reclasificación se llevará a cabo en un período de cuatro años, siguiéndose el procedimiento que se contempla en la disposición transitoria segunda.

Artículo 5. Denuncia.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses, a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Se hará por escrito, dándose traslado a la otra parte.

De no mediar denuncia, con los requisitos exigidos para ella, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año, a partir del día 1 de Enero del año 1999 en sus propios términos.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. No serán admisibles interpretaciones o aplicaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

De forma supletoria, se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra legislación que sea de obligado cumplimiento.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad las disfrutadas anteriormente por el personal sujeto a su ámbito, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Asimismo, absorben, en su conjunto y en cómputo anual, hasta donde alcancen, cualquier aumento en las retribuciones que se pudiera producir durante su vigencia, con independencia de su forma, naturaleza, origen, carácter o concepto que adopten, aún cuando tengan su origen en disposiciones legales, resoluciones judiciales o acuerdos administrativos.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Con objeto de resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes en la interpretación o aplicación del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria integrada por doce miembros, seis designados por la representación de los trabajadores, (uno de cada delegación y otro de las oficinas centrales) y seis por la Dirección de la empresa.

La Comisión se reunirá una vez por trimestre con carácter ordinario, y extraordinariamente, cuando exista una causa que lo justifique y así sea solicitado por alguna de las partes que la integran, por mayoría de sus componentes.

CAPITULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. Competencia.**

La organización práctica del trabajo, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos de organización del trabajo y en consecuencia, la determinación de la estructura y volumen de la plantilla, corresponden a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las facultades que competen legalmente a la representación de los trabajadores y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse respecto a la misma.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

Artículo 10. Naturaleza de la actividad de la compañía.

Ambas partes consideran que, dada la actividad de la empresa, los desplazamientos de empleados individuales o por grupos o equipos de trabajo a localidades distintas a la de su residencia están suficientemente justificados por razones productivas y organizativas, que requieren necesariamente la ejecución de obras o servicios en cualquier punto de la geografía nacional.

Por todo ello, la prestación de servicios en localidad distinta a la que radique el centro de trabajo o residencia habitual del empleado, no tendrá la consideración formal de desplazamiento sino de incorporación a obra.

Para el caso de desplazamientos al extranjero, será necesario el acuerdo individual entre la empresa y el trabajador afectado. En estos casos, la empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, las personas que se desplazarán, así como, el tiempo aproximado previsto para el desplazamiento.

Los trabajadores podrán ser desplazados a población distinta de su residencia habitual por periodos de hasta un año, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

Cuando exista oposición por el trabajador, alegando causa justa, serán competentes para resolver los Órganos Jurisdiccionales del Orden Social, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión.

El viaje, tanto de ida, como de vuelta, se efectuará, siempre que sea posible, durante las horas de jornada ordinaria de trabajo y el tiempo invertido tendrá la consideración de trabajo efectivo. En el supuesto de que el trabajador utilice en el viaje más horas de las que constituyen su jornada diaria de trabajo, el exceso le será abonado como horas ordinarias.

Si el desplazamiento fuese por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho, por cada tres meses de desplazamiento, a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen, sin computar como tales los de viaje.

No existirá causa de desarraigo familiar y, consecuentemente, no dará lugar a los días de descanso citados en el párrafo anterior, cuando la empresa abone el coste del viaje de la familia del trabajador.

Los días de descanso no interrumpirán el desplazamiento y se disfrutarán unidos a los periodos de vacaciones, Semana Santa o Navidad, o licencias retribuidas.

Los días de descanso podrán compensarse económicamente, de común acuerdo, por una cantidad equivalente a cinco días de salario tipo, complementos de nivel, antigüedad, y complementos personales.

Si la incorporación a obra se prevé que pudiera tener una duración superior a tres meses el periodo de preaviso al trabajador será de un mínimo de cinco días laborales. Si se prevé que pudiera tener una duración de entre quince días naturales y tres meses, se preavisará al trabajador con una antelación mínima de cuatro días naturales.

La incorporación al trabajo en la fecha inmediatamente posterior a un periodo de descanso o inactividad laboral por vacaciones, licencias, permisos y circunstancias asimilables, tendrá un preaviso por incorporación a obra de dos días. Si antes de iniciarse el periodo de descanso o inactividad laboral, el jefe de equipo informó fecha y lugar de reincorporación, no existirá preaviso posterior alguno para tal reincorporación.

CAPITULO III

Clasificación profesional

Artículo 11. Sistema de clasificación profesional.

La nueva clasificación profesional define una estructura basada en grupos profesionales, integrados por puestos-tipo que, a su vez, se clasifican en niveles.

Artículo 12. Conceptos del sistema de clasificación.

Se entiende por grupo profesional la unidad clasificatoria que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulación y contenido general de la prestación. Constituye además el marco y descripción funcional del trabajo que viene obligado a desempeñar el empleado.

Puesto-tipo es aquel que agrupa funciones y finalidades básicas comunes a distintos puestos de un mismo grupo y cuyos requerimientos iniciales son equivalentes.

El nivel es un intervalo de clasificación que permite diferenciar la importancia de las responsabilidades que se desarrollan en el contenido funcional de cada puesto-tipo. El nivel al que se adscribe el puesto de trabajo del empleado determinará el referente del salario fijo que le corresponda, según el sistema retributivo que se establece en el capítulo VI del Convenio.

Artículo 13. Grupos profesionales.

Todos los empleados afectados por el presente Convenio estarán integrados en uno de los siguientes grupos profesionales, cuya definición ha de entenderse de tipo general y carácter indicativo por lo que no deben interpretarse de modo restrictivo o excluyente.

Grupo I. Tecnología.—Este grupo integra todos aquellos puestos que desempeñan actividades de tipo técnico en la empresa.

Es responsabilidad de este grupo profesional bajo las instrucciones y criterios de los puestos directivos y de coordinación, elaborar y facilitar

las tareas que explicitan las pautas y condiciones para la ejecución de las actividades de los proyectos de instalaciones; aportar las tecnologías más idóneas para el desarrollo de las estructuras conceptuales de los concursos y peticiones; valorar, planificar, distribuir y controlar los recursos y medios de producción y sus resultados evaluando su situación respecto al POA y márgenes comerciales; elaborar la presupuestación de las obras asignadas, planificar su ejecución, asignar recursos, gestionar y realizar el plan de ejecución de las pruebas de los equipos y sistemas que integran una instalación, informar y/o subsanar los fallos detectados, inspeccionar las mismas comprobando que se encuentran en perfecto estado para ser entregadas al cliente.

Grupo II. Montaje.—Integran este grupo profesional todos aquellos puestos que desempeñan actividades productivas así como los que aportan y facilitan los materiales y medios al lugar de trabajo.

Es responsabilidad de este grupo el realizar y/o asignar las tareas operativas de producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte y limpieza, etc, relacionadas con la obtención de los resultados de las instalaciones cumpliendo y haciendo cumplir las normas de la compañía referidas a la uniformidad de vestuario, cuidado de herramientas y medios, normativa de Seguridad e Higiene y Registros de Control de Calidad. Así mismo es responsabilidad del grupo la organización, control y distribución de los materiales, equipos y medios que se emplean en obra y el control y la revisión de los vehículos que se utilizan en la delegación y de su documentación.

Grupo III. Soporte.—Este grupo profesional integra aquellos puestos de trabajo que tienen como misión fundamental el facilitar las labores de instalaciones bien aportando los recursos materiales y medios como generar las documentaciones gráficas y medios informáticos adecuados.

Los puestos que integran este grupo tienen la responsabilidad de aprovisionar, gestionar y facilitar los materiales, medios, equipos, edificios y construcciones adecuados para el desarrollo correcto y completo de las actividades productivas; también decide con el cliente la ubicación de equipos y sistemas de conexionado generando la documentación cartográfica correspondiente y otros cuadros de gestión necesarios para el desarrollo empresarial; realiza los diseños funcionales y técnicos de los proyectos que faciliten la informatización de la gestión a la vez que instala y mantiene el «software» y el «hardware» existente; así mismo controla y evalúa periódicamente las realizaciones productivas para conocer las desviaciones y costes individualizados.

Grupo IV. Administración.—En este grupo profesional se integran aquellos puestos de trabajo que tienen como objetivo el dotar y controlar los recursos económicos y humanos que necesita la empresa para cumplir con sus fines industriales a la vez que realizan las tareas de tipo administrativo.

Es responsabilidad de estos puestos el cumplir con todas las obligaciones fiscales, tributarias y jurídico-laborales de la compañía; aportar y gestionar los recursos financieros necesarios controlando el posicionamiento financiero; gestionar y administrar los aspectos económicos-laborales que surgen de la relación empresa-trabajador; realizar la operativa administrativa que surge de la propia actividad empresarial y posibilita una gestión eficiente y eficaz; así como colaborar en el establecimiento, implantación y mantenimiento del sistema de calidad de la compañía y actualizaciones y custodia de los procedimientos generales.

Artículo 14. Puestos-tipo y niveles.

En el anexo número 2 se relacionan los diversos puestos-tipos que agrupan cada uno de los cuatro grupos profesionales definidos en el apartado anterior. También se recogen los niveles en lo que cada puesto-tipo ha sido estructurado.

En documento aparte, y firmado por la Comisión Negociadora del Convenio, se recoge las finalidades de los puestos-tipo, así como las responsabilidades funcionales de cada uno de los niveles que lo integran.

CAPITULO IV

Contratación

Artículo 15. Período de prueba.

La incorporación a la plantilla de «Amper Servicios, Sociedad Anónima», se entenderá en todo caso sometida a período de prueba, en función de los siguientes periodos máximos:

Niveles I, II y III de todos los grupos: Un mes.

Resto de niveles, salvo los del grupo tecnología: Dos meses.

Grupo tecnología: Seis meses.

Artículo 16. Contrato para obra o servicio determinado.

Se consideran actividades con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, los trabajos que sean encargados por los clientes de forma singularizada, y queden soportados, aun cuando sufran posteriores modificaciones, por un encargo temporal o un contrato programa.

Para cubrir dichas actividades, bien una obra concreta o un conjunto continuo o discontinuo de obras incluidas en el encargo o contrato programa, se podrá utilizar el contrato para obra o servicio determinado, con vigencia temporal equivalente a la requerida para la ejecución de los trabajos incluidos en el encargo o contrato programa y extendiéndose, como máximo, a la duración de éste.

En tales supuestos el empleado no podrá llevar a cabo su trabajo en obras diferentes a las incluidas en el encargo o contrato-programa al que se refiera su contrato.

Artículo 17. Contratos por circunstancias de la producción.

Expresamente se acuerda la remisión de este Convenio a los distintos Convenios Sectoriales de las provincias en las que se encuentran cada uno de los centros de trabajo de la empresa, a los efectos de que pueda ser aplicable en «Amper Servicios, Sociedad Anónima» lo dispuesto en el artículo 3, apartado 2.c), del Real Decreto 2546/1994, de 29 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratación, relativo a la ampliación de la duración máxima de este tipo de contratos o del período dentro del cual puede recurrirse a este supuesto de contratación.

Artículo 18. Excedencia.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. Los trabajadores a los que se les conceda una excedencia voluntaria, al amparo de lo dispuesto en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, no podrán prestar sus servicios en empresas de la misma actividad que «Amper Servicios, Sociedad Anónima».

De producirse tal situación, quedaría automáticamente extinguida la relación laboral, sin más trámite que la comunicación escrita al interesado.

CAPÍTULO V**Ordenación del tiempo de trabajo****Artículo 19. Jornada en cómputo anual.**

La jornada anual de trabajo efectivo para todos los centros de la empresa será de mil setecientos setenta y seis horas en 1996, de mil setecientos

setenta y dos horas en 1997 y de mil setecientos sesenta y ocho horas en 1998.

No obstante, en aquellos centros de trabajo en los que la jornada laboral actual sea inferior a la pactada en el presente acuerdo, será respetada dicha jornada inferior, disfrutándose por la plantilla las horas que excedan de lo acordado como horas de libre disposición.

El horario normal de trabajo será de ocho a trece y de catorce a diecisiete horas.

La jornada de trabajo empezará y terminará en el tajo. No obstante lo anterior, la jornada diaria comenzará y terminará en el centro de trabajo, en aquellos casos en que los trabajadores se desplacen al tajo en cualquier vehículo que tenga que pernoctar en la delegación.

La empresa proporcionará o costeará a todo el personal la locomoción para trasladarse hasta los lugares donde tengan que efectuarse los trabajos correspondientes, excepto en aquellos casos en que la actividad se realice en el área urbana en que se ubique el centro de trabajo, en cuyo caso no se abonará compensación alguna.

Los trabajadores que se encuentren desplazados disfrutarán las fiestas del lugar donde presten en cada momento sus servicios.

Los trabajadores que, como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior en cómputo semestral, disfruten menos fiestas que las celebradas en este mismo período en su centro de trabajo, el número de días no disfrutados se acumularán a las vacaciones o a las fiestas de Semana Santa o Navidad o a las licencias retribuidas.

Si por el contrario, el trabajador disfrutara más días de fiesta que las celebradas en su centro de trabajo, el número de fiestas disfrutadas en exceso se recuperarán durante el mes de junio los días que hubiera disfrutado en exceso durante el primer semestre, o en diciembre los del segundo.

Artículo 20. Jornada irregular.

Ambas partes, coincidiendo en lo irregular del volumen de trabajo de las actividades que realiza la empresa, acuerdan flexibilizar la jornada diaria de trabajo para adecuarla a las necesidades de la producción existentes en los períodos de mayor carga de trabajo.

A tal fin se acuerda que en los períodos de alta actividad, y cuando las necesidades de producción lo requieran, la jornada ordinaria de trabajo pueda ser ampliada, sin que en ningún caso ésta supere las diez horas de trabajo diarias y hasta acumular, como máximo, un crédito a favor del trabajador de ochenta horas anuales.

Cuando el trabajador tenga que realizar una jornada ampliada, se le preavisará salvo en situaciones de urgencia, con una antelación mínima de setenta y dos horas.

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente existirá un descanso mínimo de doce horas.

Tan pronto como sea posible, se informará a los representantes de los trabajadores de los períodos de alta y baja actividad.

Para casos extraordinarios, debidamente justificados, el trabajador podrá disfrutar, aun en época de alta actividad, parte del crédito horario que tenga devengado, solicitándolo a su jefe correspondiente con una antelación de siete días, siempre que ésta sea posible.

El mayor número de horas que realice el trabajador por jornada irregular será compensado por un tiempo de descanso equivalente, en el período que, coincidiendo con la época de menor actividad o carga de trabajo de la empresa, se determine de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado, con conocimiento del Comité de Empresa, quedando compensado en todo caso antes del día 15 de junio de cada año. Estos días de descanso devengarán la media dieta.

De común acuerdo y coincidiendo con los períodos de baja actividad, se disfrutarán los descansos compensatorios, y se llevarán a cabo los necesarios procesos de formación que faciliten el desarrollo profesional de los empleados.

Artículo 21. Trabajos en fin de semana o festivos.

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en jornada ordinaria, debido a que así lo requiera el cliente, o a la propia naturaleza de la actividad a realizar, o la urgencia en la entrega de la instalación, ambas partes convienen que el trabajo se realice o ultime en días no laborables.

Cuando se den dichas circunstancias se comunicará a la representación de los trabajadores, con carácter previo, o a posteriori si ello no fuera posible, la naturaleza de la obra y el número de trabajadores necesarios para su realización.

Siempre que las necesidades organizativas y de producción así lo permitan, se procurará que los trabajos en días no laborables se realicen de forma rotativa por la plantilla que cuente con la suficiente cualificación profesional para el desarrollo de la actividad. Comentándose en las reuniones de la Comisión de Interpretación la evolución que vaya teniendo este punto.

Los trabajadores que presten sus servicios en días no laborables, además del incentivo de producción que pudiera corresponderles, percibirán en concepto de horas extraordinarias, que tendrán la consideración de estructurales, la cantidad de 1.875 pesetas por cada hora de trabajo, salvo que el trabajador, opte por un descanso compensatorio del tiempo invertido, a razón de una hora treinta minutos de descanso por cada hora trabajada en día no laborable. En todo caso se respetará el que ningún trabajador preste sus servicios durante más de dos fines de semana consecutivos (catorce días naturales), si no media un descanso compensatorio intermedio.

Con independencia de lo indicado en el párrafo anterior, el trabajador que preste sus servicios en días no laborables, percibirá una gratificación por importe de 6.000 pesetas por cada jornada que realice.

Artículo 22. *Trabajos en horario de tarde.*

El horario de tarde será de catorce a veintidós horas y se empleará con carácter excepcional para las labores en las que el cliente obligue a la realización del trabajo en horario de tarde.

Los trabajadores que presten sus servicios en horario de tarde no percibirán la media dieta y, como compensación, se les abonará en concepto de plus de tarde, una cantidad equivalente a 1.500 pesetas por jornada trabajada, disponiendo asimismo de un descanso de treinta minutos para tomar el bocadillo, el cual tendrá la consideración de jornada efectiva de trabajo.

Artículo 23. *Trabajos en horario de noche.*

En aquellos casos extraordinarios en los que los trabajos no puedan ser realizados en el horario diurno, debido a que así lo requiera el cliente, o a la propia naturaleza de la actividad a realizar, ambas partes convienen que el trabajo deberá realizarse en horario de noche.

Cuando los trabajos se realicen entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, los trabajadores afectados percibirán en concepto de plus nocturno una cantidad equivalente a 350 pesetas por hora trabajada. Asimismo, disfrutarán de un descanso de treinta minutos para la toma del bocadillo, que se computará como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas de prestación efectiva de trabajo que se realicen por encima de la jornada anual pactada en el artículo 19 tendrán la consideración de horas extraordinarias.

El trabajador deberá prestar sus servicios fuera de su jornada ordinaria, cuando a instancias de la empresa, de conformidad con el trabajador y por razones de producción, resulte necesario, con el límite anual establecido en la Ley, del que se exceptúan las señaladas expresamente en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La compensación de este tiempo extraordinario se hará, mediante retribución monetaria, en función del valor de la hora establecido en el anexo número 3 de este Convenio o mediante el disfrute de un descanso compensatorio a razón de una hora cuarenta y cinco minutos de disfrute por cada hora realizada.

Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural, las que se relacionan a continuación:

Cubrir períodos punta de trabajo por modificación de los proyectos o de la planificación de las obras.

Sustitución de ausencias imprevistas.

Incidencia en el mantenimiento de equipos e instalaciones, de carácter extraordinario.

Caída del sistema informático.

Las realizadas con motivo de la entrega final de la obra o servicio contratado.

Las realizadas en días festivos y fines de semana por razones de producción.

Y aquellas otras causas que de común acuerdo se determinen.

Dichas horas estructurales tendrán el régimen jurídico que se deriva de las normas a ellas aplicables.

En lo referente a la cotización a la Seguridad Social por estas horas extraordinarias de carácter estructural, se estará a lo establecido en cada momento por las disposiciones de carácter general que regulan esta materia.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales o, en su caso, la parte proporcional correspondiente, según el período de permanencia en alta en la empresa, en el año de que se trate. Para su cómputo y para la confección del calendario laboral se determinará que treinta días naturales equivalen a veintidós días laborables. Su devengo y disfrute se producirá entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores disfrutarán sus vacaciones en sucesivos turnos organizados, de manera que no se interrumpa la actividad de la empresa, garantizando el disfrute de veintiún días naturales en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El resto de los días será disfrutado en el período que de común acuerdo se fije, en función de las necesidades de producción.

El devengo de las vacaciones será por año natural, proporcional al tiempo trabajado y, en su caso, al tiempo de contrato.

El trabajador deberá conocer las fechas de disfrute de sus vacaciones con una antelación de, al menos, dos meses a la fecha de su comienzo.

La retribución correspondiente al período de vacaciones, estará compuesta por los conceptos: Salario tipo, complemento de nivel, antigüedad, complementos personales y la media de los incentivos correspondientes a los tres meses anteriores al período de disfrute, considerando a estos efectos los meses anteriores, como meses de treinta días.

CAPÍTULO VI

Sistema retributivo

Artículo 26. *Incremento salarial.*

Todos los conceptos salariales, salvo el incentivo y aquellos otros para los que se fije un tratamiento especial, se incrementarán con el porcentaje que en cada uno de los años de vigencia del Convenio, se establezca como IPC previsto.

Con independencia del incremento antes referido, y con vigencia exclusiva para el año 1996, se abonará una retribución complementaria, no consolidable en tablas, consistente en un 0,5 por 100 del importe anual correspondiente a los conceptos salariales. Dicha retribución estará condicionada a la consecución del nivel de beneficios recogido en el POA

Esta retribución será abonada en un único pago que se hará efectivo una vez cerrado y auditado el ejercicio al que se refiera.

Artículo 27. *Revisión salarial.*

En el supuesto de que el IPC real al 31 de diciembre de cada año, supere el IPC previsto, la diferencia existente entre el IPC real y el previsto, será incrementada en todos los conceptos salariales, con exclusión del incentivo y aquellos otros para los que se establezcan tratamientos especiales, con carácter previo al incremento salarial de cada año, y con efectos retroactivos a 1 de enero del año al que en cada caso se refiera dicho IPC.

Artículo 28. *Conceptos retributivos.*

Las retribuciones reglamentarias que abone la empresa a sus empleados en activo estará constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario tipo.
- b) Complemento de nivel.
- c) Pluses reglamentarios.
- d) Gratificaciones extraordinarias.
- e) Complemento personal computable.
- f) Complemento personal no computable.
- g) Antigüedad.

Artículo 29. *Salario.*

Estará constituido por la retribución que corresponde al puesto de trabajo del nivel en el que se integra y estará formada por el salario tipo y el complemento de nivel.

Salario tipo.—Su importe será de 1.600.000 pesetas anuales para todos los puestos tipo.

Complemento de nivel.—Estará compuesto por la diferencia entre el salario tipo y la retribución asignada al nivel en que se encuentre clasificado el puesto de trabajo que se desempeñe.

Tal diferencia se reflejará en el recibo de salarios con la denominación de «Complemento de nivel».

Artículo 30. *Pluses reglamentarios.*

Son los complementos retributivos que funcionalmente compensan condiciones de trabajo o prestaciones específicas de carácter objetivo. A estos efectos se regulan los siguientes:

Plus de radio.—Los trabajadores que realicen su actividad en el puesto de trabajo de exteriores (antenas de radio) percibirán una compensación de 55.000 pesetas al año, distribuida en 11 mensualidades de 5.000 pesetas cada una de ellas.

Plus de conducción.—Los trabajadores que, además de efectuar las funciones de instalación o las propias del puesto de trabajo, conduzcan algún vehículo de la empresa para el desplazamiento al tajo o el regreso al domicilio del trabajador, percibirán en concepto de plus de conducción las siguientes cantidades:

- a) Plus de conducción de vehículos ligeros: 558 pesetas por día de conducción.
- b) Plus de conducción vehículos pesados: 831 pesetas por día de conducción.

En aquellos centros de trabajo en los que, a 31 de diciembre de 1995, el valor de dichos pluses sea superior al pactado en el presente Convenio, mantendrán dichos importes hasta que los mismos se equiparen a los pactados en el presente Convenio.

No será abonado este plus en aquellos casos en los que la conducción forme parte integrante y esencial de las tareas normales del puesto de trabajo.

Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad—Los trabajadores que presen sus servicios en un puesto de trabajo que haya sido declarado por los órganos jurisdiccionales del orden social como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, percibirán por este concepto y durante el tiempo que lo desempeñen, una cantidad equivalente al 10 por 100 del salario tipo, si concurre una de las tres causas; un 12,5 por 100 si concurren dos causas y un 15 por 100 si fuesen las tres.

Artículo 31. *Complementos personales.*

Los complementos personales se dividen en los siguientes tipos:

Complemento personal computable.—En aquellos supuestos en los que la retribución fija consolidada a 1 de enero de 1996 sea superior al salario de nivel que le corresponda al trabajador, el exceso sobre dicho salario de nivel pasará a formar parte del complemento personal.

Este complemento personal se abonará mientras el trabajador mantenga el actual salario de nivel y quedará compensado en la cuantía que corresponda cuando se asigne, por la vía de ascenso, un nuevo salario de nivel.

Los pluses personales que a 31 de diciembre de 1995 estuviesen garantizados «ad personam» quedarán excluidos de este sistema de compensación, hasta un importe equivalente al 50 por 100 de la cuantía a que ascendiesen dichos pluses a 31 de diciembre de 1995, denominándose como complemento personal no computable.

Aquellos que a 31 de diciembre de 1995 no estén garantizados «ad personam» se computarán a efectos de la determinación del complemento de nivel en futuros ascensos, en su totalidad.

Este complemento personal computable, será revalorizable en la misma medida que el resto de los conceptos retributivos del Convenio, y únicamente podrá ser absorbido en caso de ascenso.

Complemento personal no computable.—El complemento personal no computable tendrá la consideración de no absorbible y será revalorizable con los mismos incrementos de Convenio.

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias.*

Con carácter general se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una en el mes de julio y otra en el de diciembre, cuya cuantía vendrá determinada por el importe de 30 días de salario tipo, complemento de nivel, antigüedad y complementos personales, las cuales serán abonadas los días 15 de julio y 15 de diciembre, o el día hábil posterior.

Se devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio, la de julio, y entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, la de diciembre. Se computarán a estos efectos como tiempo efectivo de trabajo, los períodos de baja por incapacidad temporal.

Artículo 33. *Dietas.*

Cuando el lugar de realización del trabajo se encuentre a una distancia comprendida entre 60 y 120 kilómetros de la Delegación, el trabajador percibirá en concepto de Dieta una cantidad equivalente al importe de la media dieta, más 2.500 pesetas por día de trabajo.

Si el trabajador se desplaza a un lugar que se encuentre a una distancia superior a 120 kilómetros, o en el que a juicio del responsable de la instalación se tenga que pernoctar, cualquiera que sea la distancia a que se encuentre la instalación, el importe de la dieta será de 6.100 pesetas por día natural, sin que en este caso se abone la media dieta.

Artículo 34. *Media dieta.*

El importe de la media dieta para los sucesivos años de vigencia del Convenio será el siguiente:

Año 1996: 1.075 pesetas por día.

Año 1997: 1.150 pesetas por día.

Año 1998: 1.305 pesetas por día.

En aquellos centros de trabajo en los que el importe de la media dieta a 31 de diciembre de 1995, sea más beneficioso para el trabajador, dicho importe se mantendrá en su misma cuantía y sin incremento hasta que el valor fijado en Convenio sea superior al que se tenga acreditado.

Artículo 35. *Paga de octubre.*

El personal que durante el año anterior no haya realizado actividad sujeta a incentivos, percibirán en la nómina de octubre una gratificación equivalente a catorce días de salario tipo, complemento de nivel, complementos personales y antigüedad.

Artículo 36. *Movilidad funcional y trabajos de superior categoría.*

Los trabajadores acogidos al presente Convenio estarán sujetos al régimen de movilidad funcional dentro de los distintos grupos profesionales y categorías equivalentes, recogidos en este Convenio, en los términos establecidos en el artículo 39 y concordantes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que realicen trabajos de un nivel superior al que tengan reconocido, por un período mínimo de treinta días naturales, percibirán la retribución correspondiente a dicho nivel.

Si los trabajos de nivel superior se realizan durante un período de doce meses continuados o de veinticuatro meses alternos en un período de tres años continuados, el trabajador afectado consolidará dicho nivel superior.

Artículo 37. *Antigüedad.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio percibirá, unos aumentos periódicos por antigüedad a medida que vaya cumpliendo quinquenios sucesivos, hasta un máximo de dos.

La cuantía de cada quinquenio, que se percibirá en las doce mensualidades y en las dos pagas extraordinarias, se fija en 86 pesetas por día natural, para el año 1996.

En aquellos supuestos en que los trabajadores estén percibiendo en concepto de primer quinquenio por antigüedad, un importe superior al establecido en el párrafo anterior, la cuantía que se les esté abonando, será respetada para ese primer quinquenio.

Artículo 38. *Kilometraje.*

Los trabajadores que, a requerimiento y por necesidades de la empresa, utilicen su vehículo particular para el desarrollo de su trabajo, percibirán como compensación la cantidad de 24 pesetas por kilómetro recorrido.

Este importe se actualizará de acuerdo con las modificaciones que el Ministerio de Hacienda decreta como cantidad exenta de declaración y retención.

CAPÍTULO VII

Bloque social

Artículo 39. *Complementos de incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario tipo, complemento de nivel, complementos personales y antigüedad.

Este complemento será abonado únicamente cuando el porcentaje de absentismo en la empresa sea igual o inferior al 4 por 100.

Artículo 40. *Seguros de vida y de accidente.*

Se suscribirá una póliza de seguro que garantice a toda la plantilla un capital de 2.000.000 de pesetas en vida y de 4.000.000 de pesetas en accidente.

Se respetarán los capitales asegurados, en aquellos supuestos en que a 31 de diciembre de 1995, se superen los importes especificados en el párrafo anterior.

Artículo 41. *Jubilación.*

La edad obligatoria de jubilación, para todo el personal de la empresa, se fija en la fecha en la que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Los trabajadores que al cumplir la edad de sesenta y cinco años no tengan cubierto el período de cotización mínimo exigido por la legislación vigente para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán mantener la relación laboral hasta la fecha en la que completen la cotización mínima establecida para el reconocimiento de la pensión de jubilación.

Artículo 42. *Economato.*

Se facilitará sin cargo para el trabajador un carné de cualquiera de los economatos «Ecore», «Eclarema», o similar.

Artículo 43. *Ropa de trabajo.*

La empresa proveerá al personal obrero de la ropa de trabajo adecuada. Dicha ropa de trabajo sólo podrá ser usada para y durante la jornada de trabajo y su utilización será obligatoria durante la misma.

Artículo 44. *Promociones internas.*

Con el fin de fomentar, en la medida de lo posible, la promoción de la plantilla, la Dirección de la empresa analizará en cada caso la posibilidad de que las vacantes que se produzcan sean cubiertas, si ello es posible, mediante promoción interna antes de recurrir a contratación exterior.

Artículo 45. *Formación.*

En las épocas en las que, puntualmente, no exista actividad laboral, la empresa intentará proporcionar a la plantilla desocupada cursos de formación adecuados.

Artículo 46. *Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

Cuando el trabajador contraiga matrimonio en sábado, domingo o festivo, la licencia comenzará a computarse a partir del día hábil posterior al de la celebración del matrimonio.

- b) Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, abuelos, hijos, nietos cónyuge y hermanos. En el caso de hospitalización se exigirá una duración de veinticuatro horas como mínimo.

- d) Dos días laborables, en caso de nacimiento de hijos. Se ampliará en un día natural más si el parto se produce con cesárea.

e) Un día laborable, en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos, si el mismo se celebra en día laborable o fuera de la provincia donde preste sus servicios.

- f) Un día laborable para realizar el traslado de domicilio.
g) Asistencia médica a Especialista: Por el tiempo necesario.
h) Asistencia a consulta médica general o de cabecera: Por dieciséis horas anuales.

A excepción de lo dispuesto anteriormente para el caso de matrimonio, la licencia comenzará a computarse el mismo día natural en que se produzca el hecho que la motiva, salvo que se haya trabajado en ese día al menos cuatro horas, en cuyo caso comenzará a computarse a partir del día siguiente.

Los familiares citados en este artículo serán, tanto los consanguíneos como los afines, hasta el segundo grado.

Si en alguno de los supuestos a), b), c), d) y e), el trabajador se encontrara desplazado a un lugar en el que se estuviere pernoctando fuera de su domicilio habitual en el momento de producirse el derecho a la licencia, ésta se verá incrementada en dos días naturales.

CAPÍTULO VIII

Bloque sindical

Artículo 47. *Derechos sindicales.*

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal de cada centro son los órganos colegiados representativos de los trabajadores y tienen los derechos reconocidos en las Leyes.

Dispondrán del crédito horario que, en cada momento, marque la legislación vigente, retribuido con los conceptos salariales básicos y la media aritmética de incentivo obtenida en los tres meses anteriores.

Se podrán acumular las horas sindicales entre los distintos miembros del centro, sin que la acumulación producida supere el 50 por 100 de las horas totales acreditadas que correspondan al Comité.

Con el fin de agilizar las gestiones derivadas de las relaciones laborales, el Comité de Empresa nombrará de entre sus miembros, una Comisión permanente que canalizará las relaciones con la Dirección de la empresa.

Mensualmente, la Dirección de la empresa comunicará al Comité de Empresa las altas y bajas que pudieran producirse en la plantilla, indicando el nombre, apellidos, categoría profesional y destino del citado personal, así como el motivo de la baja.

La empresa facilitará al Comité de Empresa los datos trimestrales de absentismo y la información a que hace referencia el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Secciones sindicales.*

Los Delegados de las secciones sindicales que alcancen un 10 por 100 de representantes en las elecciones sindicales, tendrán derecho a un total mensual de veinte horas por Delegado y a un despacho (para el Comité y las secciones), para realizar las funciones sindicales.

Las secciones sindicales deberán comunicar por escrito al Departamento de personal los nombres de los miembros que los representarán en la Empresa.

Artículo 49. *Cuota sindical.*

Las personas designadas por las secciones sindicales podrán realizar la recogida de cuotas, distribución de información sindical y gestiones sindicales, siempre que no alteren el desarrollo del trabajo.

A petición de cada central sindical y previa conformidad por escrito de cada trabajador afiliado a aquélla, la empresa retendrá de la correspondiente nómina el importe de las cuotas sindicales, transfiriendo su importe a la cuenta corriente y entidad bancaria que se acuerde y notificando al Delegado sindical la transferencia efectuada. La retención a cada trabajador se mantendrá hasta que la sección sindical comuniqué por escrito lo contrario.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 50. *Definición de las faltas.*

Se entiende por faltas las acciones u omisiones de los trabajadores que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 51. Graduación de las faltas.

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, que tendrá en cuenta, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Artículo 52. Faltas leves.

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se cause perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 53. Faltas graves.

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días naturales.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo, sin causa que lo justifique, durante un período de treinta días naturales. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se cause un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, y, en su caso, a las prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considera como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar la hoja de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ellas derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de las herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve, excluida la de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas, no justificadas, de puntualidad cometidas en período de seis meses, o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros, como a la empresa o cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa, o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe falta cuando el trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La falta de aseo y limpieza, continuada y de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o de documentos reservados a la empresa.

i) Revelar a extraños datos de reserva obligatoria.

j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

k) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

n) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

p) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

q) Cualquier otra conducta que se considere incumplimiento contractual grave y culpable del trabajador en los términos del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Sanciones a las faltas.

Las faltas leves podrán ser sancionadas con:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Las faltas graves podrán ser sancionadas con:

Traslado de puesto que no implique cambio de residencia.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.

Las faltas muy graves podrán ser sancionadas con:

Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

Inhabilitación para ascender de nivel por un período no superior a cinco años.

Traslado forzoso a otra localidad, pudiendo implicar cambio de residencia sin derecho a indemnización.

Despido.

Artículo 56. Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas prescribirán según se indica a continuación:

Faltas leves: A los diez días.

Faltas graves: A los veinte días.

Faltas muy graves: A los sesenta días.

El cómputo de los días de prescripción se iniciará desde la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la falta. En todo caso, las faltas quedarán prescritas a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 57. Multas y sanciones de tráfico.

Serán con cargo al trabajador los importes de las multas que se impongan a vehículos de la empresa, motivadas por infracciones graves o muy graves, imputables al conductor.

Se creará una Comisión compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores, para desarrollar los supuestos en que las multas no se deducirán a los trabajadores.

Disposición adicional. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Para la solución de los conflictos laborales que puedan surgir en el seno de la empresa, las partes firmantes de este Convenio se remiten a lo dispuesto en el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales firmado en Madrid el día 5 de enero de 1996 entre la Unión

General de Trabajadores, Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa, comprometiéndose a utilizar el procedimiento de mediación o arbitraje pactado en dicho acuerdo y en las disposiciones que lo desarrollen.

Disposición final.

Los trabajadores que tengan reconocida, a los únicos efectos de lo dispuesto en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, una fecha de antigüedad diferente a la del ingreso en «Amper Servicios, Sociedad Anónima», mantendrán como condición «ad personam» dicha garantía.

Disposición transitoria primera. *Criterios de aplicación de la tabla salarial del Convenio.*

La tabla salarial que figura como anexo número 1 del presente Convenio tendrá vigencia plena y será de aplicación a los trabajadores que se incorporen a la empresa a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

La tabla salarial antes referida será aplicable a todos aquellos trabajadores que se encuentren en situación de alta en la empresa en la fecha de la firma de este Convenio y cuya retribución anual fija, actualizada al 1 de enero de 1996, sea superior al importe del salario de nivel (salario tipo más complemento de nivel), correspondiente al nivel profesional que le haya sido reconocido.

Con respecto al resto de trabajadores, cuya retribución anual fija actualizada al 1 de enero de 1996 sea inferior al importe del salario de nivel, operará el proceso de reclasificación, y la tabla salarial no les será de aplicación íntegra hasta el año 1999, año en el que alcanzarán el nivel salarial fijado en la referida tabla salarial.

Hasta dicha fecha, el salario de este grupo de trabajadores será el que cada uno tuviese acreditado al 31 de diciembre de 1995, incrementado con la cláusula de revisión correspondiente y el porcentaje de subida salarial fijada para cada año.

El salario correspondiente a este último grupo de trabajadores, para los años 1996, 1997 y 1998, se ajustará según el procedimiento que se indica en la disposición transitoria segunda de este Convenio.

Disposición transitoria segunda. *Procedimiento para la aplicación de la reclasificación laboral.*

Una vez firmado este Convenio por la Comisión Negociadora del mismo, se reclasificará a toda la plantilla de acuerdo con la nueva estructura de grupos profesionales, puestos tipo y niveles, que quedan reflejados en el anexo número 2 de este Convenio.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

1. A cada trabajador se le asignará un grupo profesional, así como un puesto tipo y un nivel determinado.

2. Tras la adscripción antes referida, se procederá a establecer una comparación entre el salario anual de la tabla salarial que figura en el anexo número 1 y el salario anual fijo de cada trabajador, actualizado a 1 de enero de 1996.

3. En el supuesto de que el salario anual del trabajador, actualizado con el incremento de Convenio del año 1996, supere al salario de tablas, la diferencia pasará a ser considerada como un complemento personal, que tendrá el mismo tratamiento, a efectos de revalorización, que el salario de Convenio.

4. En el caso de que el salario anual, actualizado al 1 de enero de 1996, sea inferior al salario de nivel correspondiente en tablas, la diferencia existente será abonada al trabajador en un período de cuatro años, 1996 a 1999, de la forma en que se indica a continuación:

Salario año 1996 (C): A la retribución fija consolidada de cada trabajador, una vez actualizada con el incremento de Convenio de 1996 (A), se le sumará una cantidad que será el equivalente a una cuarta parte de la diferencia (B) que exista entre el salario de tablas de 1996 y su retribución fija consolidada.

Salario año 1997 (F): A la retribución fija consolidada de cada trabajador del año 1996 (C), una vez actualizada con el incremento de Convenio correspondiente a 1997 (D), se le sumará una cantidad que será el equivalente a una tercera parte de la diferencia (E) que exista entre el salario de tablas del año 1997 y su retribución fija consolidada a fecha 1 de enero de 1997.

Salario año 1998 (G): A la retribución fija consolidada del año 1997 (F), una vez actualizada con el incremento de Convenio correspondiente a 1998 (H), se le sumará una cantidad que será el equivalente a la mitad de la diferencia (I) que exista entre el salario de tablas del año 1998 y su retribución fija consolidada a fecha 1 de enero 1998.

Al salario a 31 de diciembre 1998 se le sumará, con carácter previo al incremento salarial del año 1999, la diferencia por reclasificación correspondiente al cuarto año de ajuste salarial.

A título de ejemplo y sin carácter vinculante, se incorpora como anexo número 4 un ejemplo de procedimiento, el cual se ha elaborado con un presupuesto de incremento salarial de tablas constante de un 3,5 por 100 anual para un trabajador del nivel I y con un salario a 31 de diciembre de 1995 de 1.000.000 de pesetas.

Disposición derogatoria.

Quedan expresamente derogados por el presente Convenio los anteriores sistemas de clasificación profesional y los retributivos que fuesen de aplicación al personal sujeto al ámbito del presente, bien fuese por norma reglamentaria de carácter dispositivo, práctica de empresa, Convenio, Acuerdo o Pacto Colectivo de cualquier naturaleza, así como cualquier condición de trabajo que en aquellas normas estuviesen reguladas con anterioridad y los efectos que hubiesen producido a título individual cuya virtualidad se entienda sustituida íntegramente por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO 1

Tabla salarial para el año 1996

Nivel	Salario tipo	Complemento nivel	Salario nivel
N-VIII	1.600.000	2.169.783	3.769.783
N-VII	1.600.000	1.622.037	3.222.037
N-VI	1.600.000	1.201.771	2.801.771
N-V	1.600.000	800.832	2.400.832
N-IV	1.600.000	460.800	2.060.800
N-III	1.600.000	317.440	1.917.440
N-II	1.600.000	192.000	1.792.000
N-I	1.600.000	0	1.600.000

ANEXO 2

Estructura de puestos de trabajo

Grupo profesional	Puestos tipos	TP	Puesto de trabajo	Nivel
Tecnología.	Supervisión.	111	Supervisor de Proyectos.	N-VIII
		112	Supervisor de Programas Polivalente.	N-VII
		113	Supervisor de Programas.	N-VI
		114	Supervisor de Obra.	N-V
	Pruebas.	122	Ingeniero de Pruebas.	N-VII
		123	Técnico de Pruebas Polivalente.	N-VI
		124	Técnico de Pruebas.	N-V
		125	Ayudante de Pruebas.	N-IV
		Técnico de Ingeniería.	131	Analista de Proyectos.
	132		Técnico de Proyectos.	N-VII

Grupo profesional	Puestos tipos	TP	Puesto de trabajo	Nivel
Montaje.	Técnico de Producción.	133	Técnico Superior de Ingeniería.	N-VI
		134	Técnico Medio de Ingeniería.	N-V
		142	Ingeniero de Producción.	N-VII
	Almacén.	149	Técnico Superior de Producción.	N-VI
		144	Técnico Medio de Producción.	N-V
		214	Gestor Almacén de Delegación.	N-IV
		215	Coordinador Almacén.	N-II
		216	Conductor/Conductor Grúa/Camión.	N-II
		217	Almacenero.	N-I
		224	Técnico Instalador y Jefe de Equipo.	N-IV
Soporte.	Instalación.	225	Técnico Instalador/Instalador Jefe de Equipo.	N-III
		226	Instalador.	N-II
	Sistemas Informáticos.	227	Especialista de Montaje.	N-I
		311	Analista de Sistemas.	N-VIII
	Replanteos.	313	Programador de Sistemas.	N-VI
		314	Técnico Soporte Informático.	N-VI
		323	Replanteísta.	N-V
	Diseño Gráfico.	324	Ayudante de Replanteos.	N-IV
		333	Diseñador Gráfico Experto.	N-VI
	Administración.	Logística.	336	Diseñador Gráfico.
338			Diseñador Gráfico de Entrada.	N-I
Programación.		341	Jefe de Asuntos Generales/Jefe de Mantenimiento General.	N-VIII
		342	Jefe de Almacén Central.	N-VII
		343	Gestor de Equipos de Instalación.	N-VI
		344	Técnico de Planificación y de Compras.	N-V
Económico-Financiero.		346	Técnico de Verificación de Materiales.	N-V
		347	Coordinador de Estafeta.	N-III
		353	Técnico de Programación.	N-V
		356	Ayudante de Programación.	N-II
	Recursos Humanos.	412	Economista de Empresa.	N-VII
		413	Gestor Administrativo Delegación.	N-VI
		414	Técnico Superior/Licenciado/a.	N-VI
		415	Técnico Medio/Diplomado/a.	N-V
	Administración General.	422	Asesor/a Laboral.	N-VII
		423	Técnico Superior/Licenciado/a.	N-VI
424		Técnico de Administración de Personal.	N-VI	
425		Técnico Medio/Diplomado/a.	N-V	
433		Administrativo Nivel IV.	N-IV	
Secretariado.	434	Administrativo Nivel III.	N-III	
	435	Administrativo Nivel II.	N-II	
	436	Auxiliar/Auxiliar de Administración.	N-I	
	441	Secretaría Dirección General.	N-VIII	
Calidad.	443	Secretaría Dirección de Gestión.	N-VI	
	445	Secretaría Delegación/Departamento.	N-IV	
	451	Técnico de Calidad.	N-VIII	
		452	Técnico de Organización.	N-VII

ANEXO 3

Importe de hora extra normal

Nivel	Importe pesetas/hora
N-VIII	3.715
N-VII	3.175
N-VI	2.761

Nivel	Importe pesetas/hora
N-V	2.366
N-IV	2.031
N-III	1.839
N-II	1.766
N-I	1.577

ANEXO 4

Ejemplo de ajuste salarial por reclasificación

Supuesto de incremento 3,5 por 100

	Año 1995	Nivel	Año 1996	Nivel	Año 1997	Nivel	Año 1998	Nivel	Año 1999
Salario Nivel I	—	—	1.600.000	—	1.656.000	—	1.713.960	—	1.773.949
Salario trabajador XXX	1.000.000	—	1.035.000	A	—	—	—	—	—
Un cuarto de diferencia de reclasificación	—	—	141.250	B	—	—	—	—	—

	Año 1995	Nivel	Año 1996	Nivel	Año 1997	Nivel	Año 1998	Nivel	Año 1999
Un tercio de diferencia de reclasificación	—	—	—	—	146.194	E	—	—	—
Un medio de diferencia de reclasificación	—	—	—	—	—	—	175.174	I	—
Diferencia de reclasificación	—	—	—	—	—	—	—	—	187.436
Salario año 1996	—	—	1.176.250	C	—	—	—	—	—
Salario con incremento Convenio	—	—	—	—	1.217.419	D	1.411.339	H	1.642.041
Nuevo nivel salarial anual	—	—	—	—	1.363.613	F	1.586.513	G	1.773.949
Porcentaje de incremento	—	—	17,63	—	15,93	—	16,35	—	11,81

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

17833 *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 13 del Reglamento (CEE) número 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, a la sociedad agraria de transformación 9.821 «Tierras Verdes», de Dolores (Murcia).*

La sociedad agraria de transformación 9.821 «Tierras Verdes», de Dolores (Murcia), solicita el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas según lo establecido en el Real Decreto 1101/1986, de 6 de junio, y el apartado b) del artículo 5.º del Real Decreto 509/1992, de 14 de mayo;

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Reconocer como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, conforme al artículo 13 del Reglamento (CEE) número 1.035/1972 del Consejo de 18 de mayo, a la sociedad agraria de transformación número 9.821 «Tierras Verdes».

Segundo.—La concesión de los beneficios en virtud del artículo 14 del Reglamento (CEE) número 1.035/1972, del Consejo de 18 de mayo, se condiciona a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 29 de julio de 1996.—El Director general, Rafael Milán Díez.

17834 *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente para el Sector de Frutos de Cáscara y Algarroba, conforme a los artículos 13 y 14 ter del Reglamento (CEE) número 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, a la «Sociedad Cooperativa Feucom», de Jumilla (Murcia).*

La «Sociedad Cooperativa Feucom», de Jumilla (Murcia), solicita el reconocimiento como organización de productores de frutas y hortalizas según lo establecido en el Real Decreto 1101/1986, de 6 de junio, y el apartado b) del artículo 5.º del Real Decreto 509/1992, de 14 de mayo;

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Reconocer como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente para el Sector de Frutos de Cáscaras y Algarroba, conforme a los artículos 13 y 14 ter conforme al Reglamento (CEE) número 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, a la «Sociedad Cooperativa Feucom».

Segundo.—La concesión de los beneficios en virtud del artículo 14 del Reglamento (CEE) número 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, se condicionan a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 29 de julio de 1996.—El Director general, Rafael Milán Díez.

17835 *RESOLUCIÓN de 29 de julio de 1996, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se reconoce como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente como Organización de Productores de Cítricos, conforme a los artículos 13 y 13 bis del Reglamento (CEE) 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, a la sociedad agraria de transformación número 9.800 «Levantina Agrícola», de El Puig (Valencia).*

La sociedad agraria de transformación número 9.800 «Levantina Agrícola», de El Puig (Valencia), solicita el reconocimiento como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas y específicamente como Organización de Productores de Cítricos según lo establecido en el Real Decreto 1101/1986, de 6 de junio; el Real Decreto 652/1991, de 22 de abril, y el apartado b) del artículo 5.º del Real Decreto 509/1992, de 14 de mayo;

Considerando que cumple con las condiciones exigidas en la normativa que regula el reconocimiento de estas organizaciones, resuelvo:

Primero.—Reconocer como Organización de Productores de Frutas y Hortalizas, y específicamente como Organización de Productores de Cítricos, según los artículos 13 y 13 bis conforme al Reglamento (CEE) 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, a la sociedad agraria de transformación número 9.800 «Levantina Agrícola», de El Puig (Valencia).

Segundo.—La concesión de los beneficios en virtud del artículo 14 del Reglamento (CEE) 1.035/1972, del Consejo, de 18 de mayo, se condicionan a las disponibilidades presupuestarias.

Madrid, 29 de julio de 1996.—El Director general, Rafael Milán Díez.

17836 *ORDEN de 10 de julio de 1996 por la que se dispone el cumplimiento, en sus propios términos, de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), en el recurso contencioso-administrativo número 1.872/1993, interpuesto por don José Antonio Gutiérrez Melero.*

Habiéndose dictado por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Granada), con fecha 26 de febrero de 1996, sentencia firme en el recurso contencioso-administrativo número 1.872/1993, promovido por don José Antonio Gutiérrez Melero, sobre abandono definitivo de la producción lechera; sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallo: 1. Declara la inadmisibilidad del recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora doña Carmen Rivas Ruiz, en nombre y representación de don José Antonio Gutiérrez Melero, contra la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, de fecha 3 de mayo de 1993, desestimatoria del recurso de alzada interpuesto por el recurrente contra la Resolución del Director general del Servicio Nacional de Productos Agrícolas, de 11 de enero del mismo año, que acordó confirmar la concesión de abandono voluntario y definitivo de la producción lechera efectuada por Resolución de 27 de febrero de 1992.

2. No hace especial pronunciamiento sobre las costas causadas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Madrid, 10 de julio de 1996.—P. D. (Orden de 3 de junio de 1996), el Jefe del Gabinete Técnico de la Subsecretaría, Alberto Romero de la Fuente.

Imos. Sres. Subsecretario y Director general del Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA).