

Ha de tenerse en cuenta que si la bola representativa de la fracción o de la serie fuera el 0, se entenderá que corresponde a la 10.<sup>a</sup>

Este premio especial al décimo, de 396.000.000 de pesetas para una sola fracción de uno de los doce billetes agraciados con el primer premio, será adjudicado a continuación de determinarse el primer premio.

El sorteo se efectuará con las solemnidades previstas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Efectuado el sorteo, se expondrá al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

#### Pago de premios

Los premios inferiores a 5.000.000 de pesetas por billete podrán cobrarse en cualquier Administración de Loterías.

Los iguales o superiores a dicha cifra se cobrarán, necesariamente, a través de las oficinas bancarias autorizadas, directamente por el interesado o a través de Bancos o Cajas de Ahorro, y en presencia del Administrador expendedor del billete premiado.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 10 de agosto de 1996.—La Directora general, P. S. (artículo 6.º del Real Decreto 904/1985, de 11 de junio), el Gerente de la Lotería Nacional, Manuel Trufero Rodríguez.

## MINISTERIO DE FOMENTO

**19018** RESOLUCIÓN de 29 de julio de 1996, de la Secretaría General de Comunicaciones, por la que se designa la Mesa de Contratación de la Secretaría General de Comunicaciones.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, y en el artículo 22 del Real Decreto 390/1996, de 1 de marzo, por el que se desarrolla parcialmente la anterior, así como lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y de acuerdo a la delegación de competencias (Orden de 30 de mayo de 1996), he dispuesto:

Primero.—La Mesa de Contratación de la Secretaría General de Comunicaciones tendrá la siguiente composición:

1. Presidente: El Subdirector general del Gabinete Técnico de Comunicaciones, que podrá ser sustituido, en caso de ausencia, vacante o enfermedad, por uno de los dos Vocales.

2. Vocales:

a) Dos Vocales: El Subdirector general de Control e Inspección de la Dirección General de Telecomunicaciones y el Jefe de Asuntos Económicos de la Secretaría General de Comunicaciones.

b) Un Abogado del Estado del Servicio Jurídico del Departamento.

c) Un Interventor de la Intervención Delegada en el Departamento de la Intervención General de la Administración del Estado.

3. Secretario: El Jefe del Servicio de Contratación, que podrá ser sustituido, en caso de ausencia, vacante o enfermedad, por un Jefe de Sección de dicha unidad.

Segundo.—La presente Resolución surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de julio de 1996.—El Secretario general, José María Vázquez Quintana.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19019** RESOLUCIÓN de 4 de julio de 1996 de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación el texto del Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima» (número código: 9008932) que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 1996 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por las Secciones Sindicales de CC.OO. y CSI-CSIF en representación del colectivo laboral afectado 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, 4 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «CAJA POSTAL, SOCIEDAD ANÓNIMA» PARA LOS AÑOS 1996, 1997 Y 1998**

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación y obligará a las relaciones laborales entre la empresa «Caja Postal, Sociedad Anónima» y todo el personal con vinculación laboral efectiva en la misma el día de su entrada en vigor, o que pueda vincularse con posterioridad.

Su ámbito territorial se extenderá a todo el del Estado.

Artículo 2. *Vigencia y duración del Convenio Colectivo.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1998.

Los efectos económicos reconocidos en el presente Convenio serán los que en cada caso se determinan en su articulado, no produciéndose en ningún caso efectos retroactivos anteriores al 1 de enero de 1996.

Finalizado el período de vigencia, a que se refiere el párrafo primero de este artículo, el Convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia expresa de las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. La denuncia deberá ser efectuada antes de finalizar el último trimestre del año en que termina su vigencia o cualquiera de las posibles prórrogas.

Artículo 3. *Globalidad y unidad del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo único e indivisible y como tal, ha de ser objeto de valoración conjunta en la interpretación o aplicación a situaciones individuales o colectivas, no pudiendo ser interpretado aisladamente lo pactado.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo, compensarán en su totalidad las anteriormente conseguidas por el personal a través de normas convencionales, de normas de obligado cumplimiento, por decisiones unilaterales de la empresa, o por cualquier otro concepto.

Igualmente quedarán absorbidos por el Convenio Colectivo los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas, cuya vigencia sea posterior a la firma del Convenio Colectivo, si comparada globalmente la situación que resulte de la aplicación de las disposiciones legales o administrativas, el nivel es inferior al que se deriva de la aplicación del Convenio Colectivo.

#### Artículo 5. *Regulación anterior.*

El presente Convenio agota y completa en su ámbito de aplicación la regulación de las condiciones de trabajo, por lo que no será de aplicación en dicho ámbito ninguna otra norma convencional o reglamentaria que en algún momento hubiera afectado a las relaciones de trabajo reguladas en este Convenio, y en particular el Convenio extra estatutario denominado I Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima», y el Convenio Colectivo para los años 1994 y 1995, el cual queda expresamente sustituido por el presente.

## CAPÍTULO II

### Categorías y funciones

#### Artículo 6. *Grupo de Jefes.*

Integran el Grupo de Jefes aquellos empleados que, teniendo conocimientos teóricos y prácticos de las operaciones y funciones que se realizan en la actividad a la que la empresa se dedica, ostentan la dirección y gobierno de la misma en sus diferentes escalones o ámbitos y de cuya marcha, gestión y resultados son directamente responsables. Dentro de este grupo se comprenden:

##### A) Jefes de primera y segunda:

Los Jefes de primera y segunda son los que desempeñan las funciones de Dirección y Gerencia en los niveles superiores y, por tanto, siguientes al de la Dirección General de la entidad, tanto en la red como en los Servicios Centrales.

##### B) Jefes de tercera, cuarta y quinta:

Son quienes dirigen, gobiernan y se responsabilizan, tanto en la red como en los Servicios Centrales, de un área, departamento o servicio o de una oficina o grupo de éstas.

##### C) Jefes de sexta:

Son quienes están al frente de un servicio o equipo de trabajo.

En cada una de las citadas categorías de Jefes, existen dos niveles salariales.

Todos los empleados con categorías de Jefes, podrán tener asignados poderes.

Los empleados que ocupan el puesto de «Jefe de oficina unipersonal» tendrán, al menos, la categoría de Jefe de sexta nivel 2.

#### Artículo 7. *Grupo Administrativo.*

Integra este grupo el personal que con los conocimientos teóricos y prácticos de las funciones de la entidad, desarrollan cualquiera de los cometidos y trabajos de un servicio, departamento u oficina.

Según su experiencia y capacitación se integran en las siguientes categorías:

- Oficiales Superiores.
- Oficiales Primeros.
- Oficiales Segundos.
- Auxiliares.

En cada una de las citadas categorías existirán dos niveles salariales.

Al personal Administrativo, mediando su aceptación, se le podrán otorgar poderes con el alcance conveniente para una mejor atención a la clientela, sobre todo en el desempeño de las funciones de caja.

En tal caso, percibirán la gratificación especial prevista en el presente Convenio Colectivo para el personal Administrativo con poderes.

#### Artículo 8. *Personal sanitario.*

Se integran en este grupo los Médicos y ATS de empresa.

#### Artículo 9. *Personal de Oficios Varios.*

Es el personal que, sin estar comprendido en ninguno de los grupos anteriores, realiza trabajos de tipo manual o puramente instrumental que no son específicamente bancarios, pudiendo enumerarse entre otros a los conductores, electricistas, almaceneros, personal de limpieza y cualesquiera otros similares, así como las propias del personal subalterno.

Todos los empleados integrados en las categorías de Oficios Varios tendrán entre sus funciones cualesquiera de las hasta hoy previstas para este personal, incluidas las anteriores del personal subalterno, con excepción de las funciones de limpieza, que sólo serán desempeñadas por los empleados que hasta ahora las tenían asignadas.

Estarán encuadrados en las categorías de Oficiales de 1.ª y de 2.ª y Ayudantes de 1.ª y 2.ª de Oficios Varios.

#### Artículo 10.

Con arreglo a lo dispuesto en este capítulo, la escala de categorías y niveles queda establecida como sigue:

##### Grupo de Jefes:

- Jefe de 1.ª nivel 1.
- Jefe de 1.ª nivel 2.
- Jefe de 2.ª nivel 1.
- Jefe de 2.ª nivel 2.
- Jefe de 3.ª nivel 1.
- Jefe de 3.ª nivel 2.
- Jefe de 4.ª nivel 1.
- Jefe de 4.ª nivel 2.
- Jefe de 5.ª nivel 1.
- Jefe de 5.ª nivel 2.
- Jefe de 6.ª nivel 1.
- Jefe de 6.ª nivel 2.

##### Personal Sanitario:

- Médicos.
- ATS.

##### Grupo Administrativo:

- Oficial Superior N1.
- Oficial Superior N2.
- Oficial 1.ª nivel 1.
- Oficial 1.ª nivel 2.
- Oficial 2.ª nivel 1.
- Oficial 2.ª nivel 2.
- Auxiliar nivel 1.
- Auxiliar nivel 2.

##### Grupo Oficios Varios:

- Oficial 1.ª OV.
- Oficial 2.ª OV.
- Ayudante 1.ª OV.
- Ayudante 2.ª OV.

#### Artículo 11. *Período de prueba.*

En las contrataciones que se efectúen en la empresa regirá un período de prueba de seis meses para el grupo de Jefes, y de tres meses para el resto del personal.

## CAPÍTULO III

### Promoción

#### Artículo 12. *Jefes.*

El acceso a nivel de jefatura desde cualesquiera de las categorías de los grupos Administrativos y Oficios Varios y la evolución dentro del grupo de Jefes, será de libre designación de la empresa con criterios de idoneidad para el puesto.

En el pase al grupo de Jefes desde cualquier otro existirá un período de prueba de tres meses, dentro del cual la empresa podrá determinar el pase del empleado afectado a su categoría y destino anteriores.

Artículo 13. *Administrativos.*

1.º El cambio de niveles dentro de la misma categoría, se producirá por años de antigüedad, siendo el tiempo de permanencia en cada uno de los niveles de tres años.

Los Oficiales Superiores nivel 1 a los tres años de permanencia en este nivel adquirirán el sueldo base de Jefe de 6.ª nivel 2.

2.º Los ascensos entre categorías, siempre desde el nivel más alto de la anterior, al nivel más bajo de la siguiente, se producirá también por antigüedad transcurridos tres años de permanencia en el nivel precedente siempre que al término de dicho plazo el empleado tenga acreditada la superación de un curso formativo establecido al efecto.

3.º El ascenso a cualquiera de las categorías del grupo Administrativo podrá llevarse a efecto por libre designación de la empresa. En tal caso, por cada ascenso de libre designación efectuado, corresponderán dos ascensos por capacitación a la misma categoría, que se llevará a efecto mediante la instrumentación de las correspondientes pruebas selectivas.

Podrán participar en estas pruebas cualquier empleado del grupo Administrativo que tenga acreditada la superación del proceso formativo previsto para el acceso a la categoría para la que se promueve el ascenso. Estas pruebas selectivas se desarrollarán cada dos años y la representación de los trabajadores participará en la realización de las mismas.

Mientras se ponen en marcha y se desarrollan los cursos formativos previstos en los apartados anteriores no se paralizará la promoción por las vías establecidas.

La superación de los cursos se entenderá sobre la base de la participación y el aprovechamiento (sin exámenes finales).

Para la promoción en las categorías administrativas por antigüedad, el tiempo durante el cual un administrativo perciba la gratificación por apoderamiento se computará doble.

Artículo 14. *Personal de Oficios Varios.*

Dentro del grupo de Oficios Varios, se establece un sistema de promoción por el transcurso del tiempo con arreglo a las siguientes pautas:

Cada cuatro años de permanencia en la categoría ostentada pasarán a la categoría superior, salvo para el pase de Ayudante de 1.ª Oficios Varios a Oficial de 2.ª Oficios Varios para el que se fija un período de cinco años.

La empresa podrá acordar libremente con cada uno de los empleados de este grupo que superen los procesos formativos que se desarrollen al efecto, su pase al grupo Administrativo.

## CAPÍTULO IV

## Formación

## Artículo 15.

Conscientes de la importancia de la formación para el desarrollo profesional de los recursos humanos y, por consiguiente, para situar en línea de competitividad y rentabilidad a «Caja Postal, Sociedad Anónima», frente al resto de las empresas del sector financiero, se reconoce como principio básico el derecho a la formación para la evolución profesional en la entidad, en aplicación del cual tendrán acceso a la formación dentro de la empresa todas las personas que integran la plantilla de la misma.

Se contemplará de forma especial el acceso a la formación del personal de oficinas con trato directo a la clientela.

La Comisión de Formación, integrada por representantes de la empresa y de las representaciones sindicales firmantes del Convenio, en régimen de paridad, establecerá su Reglamento de funcionamiento.

Dicha Comisión participará en la elaboración de los programas de formación (desarrollo de temarios y delimitación de materias) previstos para la promoción dentro del grupo Administrativo, elevando a la Dirección de Caja Postal las propuestas que se acuerden en el seno de la misma.

A través de dicha Comisión, se informará a la representación legal de los trabajadores del programa general del resto de los cursos que se lleven a cabo en la entidad.

El programa básico de formación para la evolución profesional en el grupo Administrativo, se estructura en ciclos formativos de tres niveles distintos para el acceso a las categorías de Oficiales superiores, primeros y segundos.

Las materias básicas de éstos ciclos incluirán también, programas de operativa bancaria, técnicas de atención al cliente y marketing bancario.

Los empleados podrán solicitar, con el alcance y en las condiciones previstas en el artículo 40, que se determinen, la obtención de ayudas económicas para cursar estudios que repercutan en una mejora de su capacitación profesional. También se posibilitará el acceso a estas ayudas económicas para el estudio de idiomas.

La Comisión de Formación tendrá participación en la delimitación de las materias, para cuyo estudio se podrá optar a estas ayudas.

## CAPÍTULO V

## Tiempo de trabajo

Artículo 16. *Jornada y horario.*

La jornada semanal será de treinta y siete horas treinta minutos.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en su puesto de trabajo.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo, conforme a lo previsto en el ET para la jornada continuada, un descanso de veinte minutos. Este período de descanso será organizado por los Jefes inmediatos del personal, de forma que no se perturbe el normal funcionamiento de los servicios.

El horario de trabajo que regirá con carácter general será el siguiente:

## a) Servicios Centrales:

De lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Sábados: De ocho a catorce horas.

## b) Servicios Periféricos:

De lunes a viernes: De ocho treinta a quince horas.

Sábados: De ocho treinta a catorce horas.

Los empleados de los servicios centrales librarán dos sábados de cada tres y los de los servicios periféricos, uno de cada dos.

Ello, no obstante y por necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá sustituir la libranza de uno o más sábados por el día o días hábiles que de común acuerdo se determine con el empleado afectado, o proceder a la compensación económica que se establece en 8.000 pesetas por sábado no librado con efectos desde el 1 de enero de 1996, en 8.240 pesetas a partir de 1 de enero de 1997, y en 8.467 pesetas a partir de 1 de enero de 1998.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre no se prestará servicio en los sábados, mientras éste sea el régimen general de la banca.

Asimismo, y mientras éste sea el régimen general de la banca, se librarán los cuatro sábados laborables inmediatamente anteriores al 1 de junio.

El sábado santo será disfrutado como festivo en tanto siga teniendo la consideración de no laborable en el ámbito de las empresas de sector.

Durante la semana de fiestas mayores de la localidad, se disfrutará de una reducción de jornada de dos horas cada día de la citada semana.

Mediante pacto individual entre «Caja Postal, Sociedad Anónima» y el trabajador afectado podrán establecerse horarios especiales de trabajo distintos a los establecidos con carácter general.

Se establece la libranza alternativa del 50 por 100 de la plantilla los días 24 y 31 de diciembre. Si por necesidades del servicio al empleado que le correspondiera librar uno de los citados días no pudiera hacerlo, se seguirá régimen similar al establecido para los sábados trabajados cuando correspondía librar. Cuando los días 24 y 31 de diciembre caigan en sábado o domingo, el personal disfrutará de un día de libranza a elegir individualmente de común acuerdo con la empresa a lo largo de todo el año.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la naturaleza de horas extraordinarias aquellas que rebasen la jornada anual de 1.725 horas 30 minutos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del ET, las horas extraordinarias, de voluntaria realización, serán compensadas con tiempo de descanso equivalente. No obstante, si se produjera la compensación económica de las mismas, éstas tendrán un incremento económico del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria.

Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de continuar contribuyendo a la generación de empleo, convienen en la necesidad de reducir el mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias.

**Artículo 18. Vacaciones.**

Los empleados de «Caja Postal, Sociedad Anónima», disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año, disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado.

Los empleados que presten servicios en las Islas Canarias, dispondrán al año de cinco días naturales adicionales a su período de vacaciones cuando las disfruten en la península.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo período o en dos períodos de quince días cada uno, coincidiendo con quincenas naturales.

Las vacaciones no comenzarán en festivo o víspera de festivo, salvo que lo pida el empleado interesado.

La distribución del período de vacaciones se hará teniendo en cuenta las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa, y podrán disfrutarse desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

No obstante, y siempre que las necesidades aludidas lo permitan, se procurará que se distribuyan en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Para la elección de la fecha de disfrute se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa. El derecho de preferencia aludido únicamente regirá para el primero de los períodos en que, en su caso, se fraccionen las vacaciones.

Ello no obstante, los empleados con hijos a su cargo en edad escolar tendrán preferencia al disfrute de una quincena dentro del período de vacaciones escolares, entendiéndose por período de vacaciones escolares el fijado en cada caso por la autoridad educativa competente.

Si iniciado el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera enfermedad que originase baja médica por ILT, internamiento clínico o intervención quirúrgica, en cualquiera de los casos por un período superior a siete días y siempre que las citadas situaciones se acrediten debidamente ante la empresa con carácter inmediato, no se computarán como vacaciones los días que dure la situación correspondiente. Los días de vacaciones que por interrumpirse el disfrute quedasen pendientes, se disfrutarán dentro del año y cuando las necesidades organizativas y/o productivas lo permitan.

**Artículo 19. Permisos.**

Sin perjuicio de los demás supuestos establecidos en la legislación en vigor, los empleados de Caja Postal tendrán derecho, previo aviso y justificación, a disfrutar los permisos retribuidos por las causas y durante el tiempo que se indica a continuación:

Por matrimonio del propio trabajador: Quince días naturales.

Por nacimiento de hijo: Dos días.

Por enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.

En los dos supuestos anteriores, cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento al efecto: Cuatro días.

Por mudanza del domicilio habitual dentro de la misma plaza: Un día.

Por traslado a plaza distinta: Tres días.

Cuando el traslado a plaza distinta implique cambio de residencia el permiso será de cinco días.

Sin perjuicio de los permisos establecidos anteriormente, los empleados de Caja Postal, en plantilla al 31 de julio de 1991, podrán disfrutar hasta cuatro días de permiso retribuido al año por asuntos particulares. Estos días por asuntos particulares no podrán ser acumulados a ningún período de las vacaciones anuales retribuidas, pudiendo disfrutarse a conveniencia del trabajador, previa autorización, que se comunicará a la respectiva unidad de personal y respetando, siempre, las necesidades técnicas u organizativas de la empresa.

El personal ingresado en la empresa a partir del 1 de agosto de 1991, podrán disfrutar de un día al año de permiso retribuido por asuntos particulares.

**CAPÍTULO VI****Retribuciones****Artículo 20. Conceptos retributivos.**

La estructura salarial se vertebrará en los siguientes conceptos:

A) Salario base: Será el asignado a cada categoría profesional. Se percibirá en 14 pagas: 12 ordinarias y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

B) Trienios de antigüedad: Dicho concepto salarial vendrá dado por la acumulación de trienios a partir del primero de enero de 1992.

Este complemento se percibirá distribuido en 14 pagas, esto es, en las 12 ordinarias y en las extras de junio y diciembre.

C) Trienios de jefatura: Este concepto salarial vendrá dado por los servicios efectivos acumulados en las categorías de Jefes a partir del primero de enero de 1992, de forma que el personal del grupo de Jefes, además de los trienios de antigüedad, por cada tres años de efectividad en las categorías de Jefes generará un trienio de Jefatura.

Este complemento se percibirá distribuido en 14 pagas, esto es, en las 12 ordinarias y en las extras de junio y diciembre.

D) Plus de jefatura: Complemento de puesto de trabajo que será percibido en concepto de especial dedicación y responsabilidad por el personal incluido en la categoría de Jefes.

Se establecen diferentes cuantías para cada categoría y se percibirá distribuido entre las 12 pagas ordinarias.

E) Plus de Convenio: Complemento de naturaleza personal, que será hecho efectivo en un solo pago en el mes de marzo, de la cuantía anual que se establece en el apartado correspondiente. El período de devengo de este plus es el año natural en que se efectúa su pago.

Teniendo en cuenta su naturaleza personal y que su finalidad es la de contribuir a un tratamiento equilibrado de las condiciones retributivas del conjunto de los trabajadores de Caja Postal, su percepción será incompatible, hasta el límite de su cuantía, con el complemento de fusión que viene percibiendo el personal procedente del Banco de Crédito Agrícola en aplicación de lo dispuesto en la cláusula tercera del pacto colectivo de fusión de fecha 10 de octubre de 1995.

**Artículo 21. Pago de salarios.**

El abono de las mensualidades ordinarias se llevará a efecto antes del penúltimo día hábil de cada mes, las extraordinarias de junio y diciembre el día 20 de ambos meses, y el plus de convenio en la nómina ordinaria del mes de marzo.

El personal percibirá sus haberes mediante ingreso en cuenta abierta en las oficinas de la Caja.

El personal de la Caja tendrá derecho a que se le anticipe, previa petición motivada de su necesidad, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

**Artículo 22. Tablas salariales.**

Con efectos desde el 1 de enero de 1996, se establecen las siguientes tablas salariales:

Categoría	Salario base anual desde 1-1-96 (en 14 pagas)	Salario base anual desde 1-1-97 (en 14 pagas)	Salario base anual desde 1-1-98 (en 14 pagas)
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
<b>Jefaturas</b>			
Jefe de 1.ª nivel 1 .....	6.096.883	6.279.789	6.452.484
Jefe de 1.ª nivel 2 .....	5.820.560	5.995.177	6.160.044
Jefe de 2.ª nivel 1 .....	5.328.983	5.488.852	5.639.796
Jefe de 2.ª nivel 2 .....	4.842.352	4.987.623	5.124.782
Jefe de 3.ª nivel 1 .....	4.394.477	4.526.311	4.650.785
Jefe de 3.ª nivel 2 .....	4.044.319	4.165.649	4.280.204
Jefe de 4.ª nivel 1 .....	3.545.629	3.651.998	3.752.428
Jefe de 4.ª nivel 2 .....	3.420.687	3.523.308	3.620.199
Jefe de 5.ª nivel 1 .....	3.238.003	3.335.143	3.426.860
Jefe de 5.ª nivel 2 .....	3.115.431	3.208.894	3.297.139
Jefe de 6.ª nivel 1 .....	2.936.087	3.024.170	3.107.334
Jefe de 6.ª nivel 2 .....	2.878.620	2.964.979	3.046.516
<b>Administrativos</b>			
Oficial Superior nivel 1 .....	2.803.954	2.888.073	2.967.495
Oficial Superior nivel 2 .....	2.746.179	2.828.564	2.906.350
Oficial 1.ª nivel 1 .....	2.690.515	2.771.230	2.847.439
Oficial 1.ª nivel 2 .....	2.635.158	2.714.213	2.788.854
Oficial 2.ª nivel 1 .....	2.510.201	2.585.507	2.656.608
Oficial 2.ª nivel 2 .....	2.376.698	2.447.999	2.515.319
Auxiliar nivel 1 .....	2.153.314	2.217.913	2.278.906
Auxiliar nivel 2 .....	1.967.365	2.026.386	2.082.112
<b>Personal Sanitario</b>			
Médicos .....	3.759.343	3.872.123	3.978.607
ATS .....	3.007.473	3.097.697	3.182.884

Categoría	Salario base anual desde 1-1-96 (en 14 pagas) — Pesetas	Salario base anual desde 1-1-97 (en 14 pagas) — Pesetas	Salario base anual desde 1-1-98 (en 14 pagas) — Pesetas
<i>Oficios varios</i>			
Oficial 1.ª OV .....	2.172.808	2.237.992	2.299.537
Oficial 2.ª OV .....	1.985.919	2.045.497	2.101.748
Ayudante 1.ª OV .....	1.854.091	1.909.714	1.962.231
Ayudante 2.ª OV .....	1.690.703	1.741.424	1.789.313

Plus de jefatura: Con efectos desde el 1 de enero de 1996 se establece el plus de jefatura en los siguientes importes:

Categoría	Cuantía anual desde 1-1-96 (en 12 pagas) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-97 (en 12 pagas) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-98 (en 12 pagas) — Pesetas
Jefe de 1.ª nivel 1 .....	1.463.239	1.507.136	1.548.582
Jefe de 1.ª nivel 2 .....	1.280.523	1.318.939	1.355.210
Jefe de 2.ª nivel 1 .....	1.065.808	1.097.782	1.127.971
Jefe de 2.ª nivel 2 .....	871.631	897.780	922.469
Jefe de 3.ª nivel 1 .....	615.221	633.678	651.104
Jefe de 3.ª nivel 2 .....	485.324	499.884	513.631
Jefe de 4.ª nivel 1 .....	336.832	346.937	356.478
Jefe de 4.ª nivel 2 .....	273.654	281.864	289.615
Jefe de 5.ª nivel 1 .....	194.270	200.098	205.601
Jefe de 5.ª nivel 2 .....	124.616	128.354	131.884
Jefe de 6.ª nivel 1 .....	83.091	85.584	87.937
Jefe de 6.ª nivel 2 .....	73.331	75.531	77.608

Trienios de antigüedad en la empresa:

Cuantía anual desde 1-1-96 (en 14 pagas) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-97 (en 14 pagas) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-98 (en 14 pagas) — Pesetas
49.147	50.621	52.013

Trienios de Jefatura:

Cuantía anual desde 1-1-96 (en 14 pagas) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-97 (en 14 pagas) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-98 (en 14 pagas) — Pesetas
26.845	27.650	28.411

Plus de Convenio:

Cuantía anual desde 1-1-96 (un solo pago) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-97 (un solo pago) — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-98 (un solo pago) — Pesetas
65.000	100.000	125.000

Gratificación por apoderamiento: El personal Administrativo al que, mediando su aceptación, le sean otorgados poderes, percibirá la cantidad mensual que se especifica a continuación:

Cuantía anual desde 1-1-96 — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-97 — Pesetas	Cuantía anual desde 1-1-98 — Pesetas
10.000	10.300	10.583

Artículo 23. *Conceptos salariales de regulaciones anteriores.*

Los conceptos «complemento "ad personam"», «antigüedad consolidada», «plus de insularidad/residencia» a que se referían los apartados 3.º, 4.º y 5.º, respectivamente, de la disposición transitoria segunda del denominado I Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima», continuarán siendo percibidos por los empleados a los que les fueron asignados

por aplicación de la mencionada disposición, con el carácter de revisables en Convenio Colectivo.

Las cuantías de los referidos conceptos al 31 de diciembre de 1995, así como la del «complemento de fusión» que perciben los empleados procedentes del Banco de Crédito Agrícola, se incrementarán en un 3,25 por 100 con efectos desde el 1 de enero de 1996, en un 3 por 100 con efectos desde el 1 de enero de 1997 y en un 2,75 por 100 con efectos desde el 1 de enero de 1998.

Artículo 24. *Dietas y kilometraje.*

Con efectos desde la firma del Convenio, las cuantías de las dietas y kilometraje quedan establecidas en los siguientes importes:

Concepto	Importe — Pesetas
Dietas .....	5.000
Media dieta .....	2.500
Kilometraje .....	28 pesetas/kilómetro

## CAPÍTULO VII

### Suspensión del contrato

Artículo 25. *Permisos sin sueldo.*

Para causas debidamente justificadas se podrán conceder permisos sin sueldo cuya duración oscilará entre quince días y tres meses.

Al término del permiso la reincorporación será inmediata y en la misma localidad.

Una vez disfrutado un permiso sin sueldo, no se podrá solicitar otro hasta transcurridos dos años.

Para la concesión de estos permisos, se tendrán en cuenta las necesidades técnicas y organizativas y/o productivas de la empresa.

Artículo 26. *Excedencia voluntaria.*

La podrán solicitar los empleados fijos en plantilla que tengan una antigüedad mínima de un año, y su duración podrá ser desde seis meses a cinco años.

No podrán utilizarse para prestar servicio en otras entidades financieras, perdiendo sus derechos en Caja Postal los empleados que así lo hicieran.

Artículo 27. *Destino a empresas del ámbito de Argentina.*

Por pacto individual entre Caja Postal y el empleado interesado, se podrá suspender el contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 45.1.a del Estatuto de los Trabajadores, para pasar a prestar servicio a la Corporación Bancaria de España, o a cualquier empresa integrada en la misma, tanto financiera como perteneciente a otro sector de actividad.

El tiempo de permanencia en esta situación, así como el resto de las condiciones a que hubiere lugar, se establecerán en documento a suscribir entre Caja Postal y el interesado.

En cualquier caso, el tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de la antigüedad en la empresa y el reintegro al término de los plazos establecidos en el pacto individual no estará supeditado a la existencia de vacante, produciéndose, salvo acuerdo en contrario entre ambas partes, en la misma localidad desde la cual accedió a esta situación especial.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

Artículo 28.

Tendrán la consideración de faltas leves:

1. Las faltas de puntualidad no justificadas, durante cinco días al mes o que el total de retrasos acumulados durante el mismo excedan de una hora.

2. La negligencia en la ejecución de las tareas asignadas, cuando no causaren perjuicio a la entidad.
3. La incorrección o desconsideración con el público o con los demás empleados, siempre que no revista carácter grave.
4. La utilización de los utensilios de trabajo para asuntos ajenos a la empresa, sin la debida autorización.

#### Artículo 29.

Tendrán la consideración de faltas graves:

1. La reincidencia en la comisión de faltas leves.
2. La falta de asistencia al trabajo durante una jornada, sin justificar.
3. La negligencia probada en la ejecución de las tareas asignadas al trabajador, cuando ocasionaren perjuicio para la empresa o dieran lugar a reclamaciones por parte de los clientes.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
5. La grave desconsideración con el público, superiores, subordinados o resto de compañeros.
6. La suplantación de un compañero de trabajo, en actos de servicio, o en la justificación de la asistencia al trabajo.
7. La violación del secreto profesional, salvo que por las circunstancias concurrentes pudiera ser calificado con mayor gravedad.
8. El incumplimiento de las normas pactadas en Convenio, disposiciones legales en la materia, así como de órdenes y directrices emanadas de la Dirección de la empresa o de superior inmediato.
9. La ocultación por parte de los Jefes, de hechos o faltas cometidas por sus subordinados.

#### Artículo 30.

Tendrán la consideración de faltas muy graves:

1. Reincidencia en faltas graves.
2. Las conductas establecidas en los apartados 3, 7, 8 y 9 del artículo 29, cuando por las circunstancias concurrentes, las posibles repercusiones o la trascendencia de dichas conductas, éstas pudieran ser calificadas con esta mayor gravedad.
3. La disminución voluntaria del rendimiento normal en el desempeño del trabajo, de forma continuada.
4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
5. La embriaguez y toxicomanía habituales en el desempeño del trabajo.
6. El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible, causados a la empresa, a los demás compañeros de trabajo o a terceros y con ocasión de las actividades laborales.

#### Artículo 31. Faltas muy graves.

Tendrán la consideración de faltas muy graves, además de las tipificadas en el artículo 30, todo incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador, siempre que no haya sido calificado como grave en el artículo 29.

#### Artículo 32. Sanciones por faltas leves.

Amonestación por escrito.

#### Artículo 33. Sanciones por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.  
Pérdida de la categoría laboral por un período máximo de un año, pudiéndose asignar durante dicho período cualquier categoría inferior.  
Inhabilitación para el ascenso por un período de máximo de tres años.

#### Artículo 34. Sanciones por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.  
Pérdida definitiva de la categoría laboral, pudiéndose asignar cualquier categoría inferior.  
Traslado.  
Despido.

#### Artículo 35. Procedimiento sancionador.

En las sanciones correspondientes a faltas muy graves, con carácter previo a la imposición de la sanción se formulará escrito al empleado

afectado comunicándole los hechos susceptibles de ser sancionados, disponiendo éste de un plazo de cinco días hábiles para que formule por escrito cuanto convenga a su defensa.

Al proceder la empresa a la notificación del escrito citado, si le consta fehacientemente la afiliación del trabajador a un sindicato o si en dicho momento aquél pone en conocimiento de la empresa tal circunstancia, se dará traslado del escrito de notificación al Delegado Sindical, si lo hubiere, del sindicato al que esté afiliado, a fin de cumplimentar el trámite de audiencia previsto en el artículo 55.1, párrafo final, del ET.

A tal efecto, el Delegado Sindical en cuestión dispondrá de idéntico plazo de contestación al del interesado.

La empresa podrá disponer, cuando lo considere necesario o conveniente, la apertura de un expediente para el esclarecimiento de los hechos y determinación de las subsiguientes responsabilidades, en cuyo caso el trámite de notificación previa previsto en el apartado anterior se sustanciará en el seno del mismo.

En cualquier caso, la iniciación del trámite de notificación previsto para la imposición de sanciones correspondientes a faltas muy graves, y la apertura del expediente de esclarecimiento de hechos, interrumpirá los plazos de prescripción de faltas laborales. El plazo máximo de sustanciación de los expedientes será de seis meses.

#### Artículo 36. Cancelación de sanciones.

Sin perjuicio de la virtualidad del cumplimiento de las correspondientes sanciones y/o la persistencia de sus efectos, procederá la cancelación de las faltas impuestas a los empleados, previa petición al efecto, y siempre que no hayan sido objeto de cualquier otra acción disciplinaria, una vez transcurridos los plazos que se especifican desde el cumplimiento de la correspondiente sanción:

Para faltas leves: Un año.

Para faltas graves: Tres años.

Para faltas muy graves: Cinco años.

### CAPÍTULO IX

#### Plan de pensiones y jubilación

#### Artículo 37. Plan de pensiones y jubilación.

Las aportaciones al plan de pensiones de aportación definida para los empleados de Caja Postal, cuyo reglamento fue aprobado con fecha 16 de diciembre de 1993, se harán como se especifica a continuación:

La empresa aportará por cada empleado fijo en plantilla la cantidad anual que se indica a continuación:

Aportación anual desde 1 de enero de 1996 (una sola vez)	Aportación anual desde 1 de enero de 1997 (una sola vez)	Aportación anual desde 1 de enero de 1998 (una sola vez)
Pesetas	Pesetas	Pesetas
75.000	80.000	85.000

En el supuesto de que la prestación de servicios fuese inferior al período del año, la aportación guardará proporción con el período realmente trabajado.

A dicho plan de pensiones podrán realizar aportaciones directas los partícipes integrados en el mismo.

En todo caso, la entidad depositaria será «Caja Postal, Sociedad Anónima», y la entidad gestora empresa perteneciente a «Caja Postal, Sociedad Anónima» o al ámbito de Argentaria.

Con carácter transitorio hasta el año 1998, inclusive, y con independencia de las aportaciones que se realicen al Fondo de Pensiones, tanto los empleados que accedan a la jubilación a los sesenta y cinco años de edad como los que accedan voluntariamente con anterioridad, a dicha edad al causar baja por esta causa, así como los que causen baja definitiva por incapacidad permanente, percibirán en concepto de «premio de permanencia» la cantidad resultante de multiplicar 20.000 pesetas por el número de años de servicios prestados en la empresa.

En todo caso, procederá la jubilación forzosa del personal al cumplirse los sesenta y cinco años de edad.

## CAPÍTULO X

## Beneficios sociales y disposiciones varias

## Artículo 38. Bolsa de vacaciones.

Según la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, los empleados percibirán en concepto de bolsa de vacaciones los importes anuales que se indican a continuación:

Bolsa de vacaciones Meses	Pesetas año		
	Desde 1 de enero de 1996	Desde 1 de enero de 1997	Desde 1 de enero de 1998
Junio, julio, agosto y septiembre ....	20.000	22.000	25.000
Marzo, abril, mayo y octubre .....	30.000	33.000	35.000
Enero, febrero, noviembre y diciembre .....	38.000	41.000	45.000

Los supuestos en que las vacaciones se disfruten en distintos períodos o que no correspondan en su totalidad, los importes se percibirán en la proporción correspondiente.

En el mes de junio se hará efectivo a todo el personal el importe mínimo de la bolsa de vacaciones, procediéndose, en los casos que corresponda, al abono complementario hasta alcanzar los importes establecidos para los distintos períodos del año.

Los empleados que por enfermedad no hayan podido disfrutar sus vacaciones anuales percibirán el importe mínimo establecido por este concepto.

## Artículo 39. Ayuda escolar.

El personal de plantilla se beneficiará de una ayuda escolar por curso y alumno, por los hijos que estén realizando los estudios que se enumeran y cuyos importes anuales se indican a continuación:

Estudios	Pesetas año		
	Desde 1 de enero de 1996	Desde 1 de enero de 1997	Desde 1 de enero de 1998
Guardería, Preescolar, EGB y BUP.	25.000	28.000	30.000
COU y Enseñanzas Universitarias ..	35.000	40.000	45.000

Al comienzo del curso escolar de cada año se justificarán adecuadamente estas situaciones, procurándose realizar el abono de estas ayudas en la nómina del mes de octubre.

## Artículo 40. Becas de estudios para empleados.

El personal de plantilla podrá beneficiarse de una ayuda para cursar estudios que repercutan en una mejora de su capacitación profesional, que se establece en las cantidades máximas por año y curso, que se indican a continuación:

	Pesetas año		
	Desde 1 de enero de 1996	Desde 1 de enero de 1997	Desde 1 de enero de 1998
Becas de estudio para empleados (importe máximo) .....	36.000	40.000	45.000

## Artículo 41. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

En el caso de empleados con hijos disminuidos físicos o psíquicos se establece una ayuda por año e hijo disminuido cifrada en las cuantías que se indican a continuación:

	Pesetas año		
	Desde 1 de enero de 1996	Desde 1 de enero de 1997	Desde 1 de enero de 1998
Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos (distribuidas en doce mensualidades ordinarias) .....	240.000	252.000	264.000

El grado de minusvalía que dará derecho a la obtención de esta ayuda será idéntico al que dé derecho a la percepción de prestaciones económicas por tal concepto del Inverso.

## Artículo 42. Cesta de Navidad.

A cada empleado se le abonará en la nómina de diciembre, con ocasión de las fiestas navideñas, los importes que se indican a continuación:

	Pesetas año		
	Desde 1 de enero de 1996	Desde 1 de enero de 1997	Desde 1 de enero de 1998
Cesta de Navidad .....	12.000	13.000	14.000

## Artículo 43. Incapacidad laboral transitoria.

La Caja Postal complementará la prestación establecida en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de ILT hasta el 100 por 100 del salario ordinario del trabajador. No obstante lo anterior, la Caja no asumirá el coste que pudiera suponer el abono del complemento si se produjera una reforma en la regulación de la prestación por ILT; en tal caso, el complemento se abonaría como si continuase vigente la legislación anterior a la eventual reforma.

El personal en ILT percibirá el importe establecido por cesta de Navidad y podrá solicitar las becas de estudio y la ayuda escolar.

## Artículo 44. Anticipos sin interés.

Se establece un fondo rotativo (las amortizaciones de los anticipos concedidos revertirán al fondo), de 300 millones de pesetas, para la concesión de anticipos sin interés para atender necesidades especiales, por un importe máximo de cuatro mensualidades y un plazo de amortización de cinco años.

Se crea una Comisión Paritaria de Préstamos que intervendrá en la concesión de anticipos por necesidades especiales, los cuales se concederán por las causas tasadas enumeradas en acuerdo suscrito al tiempo de la firma del Convenio, pudiendo la citada Comisión revisar las causas aludidas, o añadir otras nuevas.

La Comisión Paritaria de Préstamos estará integrada por parte de la representación legal de los trabajadores, por dos miembros de CC.OO., dos de UGT y uno de CSI-CSIF.

## Artículo 45. Préstamos personales e hipotecarios.

Para los años 1996, 1997 y 1998, se establece el régimen de créditos personales e hipotecarios, cuya aplicación finalizará, en todo caso, al agotamiento de los cupos establecidos que se indica a continuación:

## 1. Préstamos personales:

Se establece un cupo de 1.000 millones para 1996, 1.000 millones para 1997 y otro de 1.000 millones para 1998, para la concesión de préstamos personales, que podrán ser solicitados por empleados con, al menos, seis meses de antigüedad en la empresa, en las siguientes condiciones:

Libre finalidad, excluidos la adquisición de vivienda, fines especulativos y negocios.

Importe: 3 millones máximo.

Plazo de amortización: Cinco años.

Interés: 5 por 100.

## 2. Préstamos hipotecarios:

Se establece un cupo de 1.500 millones para 1996, 1.500 millones para 1997 y otro de 1.500 millones para 1998, para la concesión de préstamos

hipotecarios al personal fijo en plantilla para la adquisición de la vivienda habitual, en las siguientes condiciones:

Importe: 15 millones máximo.  
Plazo máximo de amortización: Veinte años.  
Interés: 5 por 100.

### 3. Disposiciones comunes:

Tanto los préstamos personales como hipotecarios se irán concediendo conforme vayan siendo solicitados con cargo a los cupos establecidos, hasta el agotamiento de los mismos.

En cualquier caso, existirá un nivel máximo de endeudamiento, de forma tal que la amortización anual no podrá exceder del 30 por 100 de los ingresos brutos de la unidad familiar.

Estos préstamos estarán exentos del cobro de comisiones por parte de Caja Postal.

Desde la fecha de concesión hasta la de disposición no podrán transcurrir más de tres meses.

Ninguna de estas modalidades de préstamos podrán ser utilizados para la refinación de otros concedidos con anterioridad.

En la Comisión Paritaria de Préstamos, se facilitará relación nominal, con indicación de importes, de los préstamos personales e hipotecarios concedidos con cargo a los cupos correspondientes.

### Artículo 46. *Comité estatal de Seguridad y Salud Laboral.*

Al amparo de lo previsto en el número 3 del artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crea el Comité de Seguridad y Salud Laboral contemplado en la citada disposición. Será un órgano colegiado y paritario que estará integrado por la representación de la empresa y por la de los representantes legales de los trabajadores, con un máximo de ocho miembros por cada parte. Los integrantes por los representantes legales de los trabajadores, serán designados, entre éstos, por los sindicatos presentes en la Mesa negociadora del Convenio.

Con independencia de que el citado Comité establezca las normas de su funcionamiento, las líneas básicas serán las siguientes:

Se reunirá cada dos meses, o bien cuando lo solicite alguna de las partes, siempre que hayan transcurrido quince días, al menos, desde la reunión anterior, y con un plazo mínimo de convocatoria de quince días. Por acuerdo de ambas partes, se podrán celebrar reuniones extraordinarias o urgentes.

Los miembros de la representación legal de los trabajadores integrantes del Comité, dispondrán de un crédito de horas adicionales al que disfruten por su condición de tales.

No se computará dentro del citado crédito las horas de asistencia a las reuniones del Comité.

La empresa soportará los gastos de desplazamiento para la asistencia a las reuniones del Comité, así como de las visitas acordadas en el seno del mismo.

### Artículo 47. *Comisión Paritaria Informativa General.*

Estará compuesta por siete miembros por parte de la representación legal de los trabajadores (tres de CC.OO., tres de UGT y uno de CSI-CSIF).

Sus reuniones tendrán una periodicidad trimestral, a fin de canalizar a su través información sobre resultados, aspectos organizativos, etc., y, en general, relacionadas con las materias informativas previstas en el artículo 64 del ET.

Con carácter trimestral, y sin perjuicio de lo previsto legalmente y en el Convenio, se facilitará a la representación legal de los trabajadores:

Horas extraordinarias realizadas.  
Contratación a través de empresas de trabajo temporal.  
Administrativos ascendidos por libre designación.  
Administrativos con poderes.  
Número de contrataciones efectuadas y sus modalidades.

### Disposición adicional primera. *Oficios varios.*

El personal de Oficios Varios, hasta ahora encuadrado en los niveles 2 de las categorías de este grupo, quedarán encuadrados en los anteriores niveles 1 y a partir del Convenio niveles únicos de sus respectivas categorías, con efectos desde la firma del Convenio.

### Disposición adicional segunda. *Acuerdo nacional de formación continua.*

Las partes firmantes se adhieren al 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.

### Disposición adicional tercera. *Antigüedad reconocida al personal funcionario del Organismo autónomo Caja Postal.*

En relación con lo establecido en el documento de opción individual para la incorporación a «Caja Postal, Sociedad Anónima», en su apartado 2, esto es, «Se le reconoce, a todos los efectos que procedan, una antigüedad en «Caja Postal, Sociedad Anónima» desde ...», se deja constancia expresa de que la citada fecha de antigüedad será también la que deba tenerse en cuenta a efectos de la cuantía de una eventual indemnización por despido improcedente.

### Disposición adicional cuarta. *Contratos por obra o servicio determinado (Cajas de Hacienda).*

Los empleados contratados por obra o servicio determinado para cubrir el servicio de Cajas de Hacienda, que permanecen en la actualidad encuadrados en esta modalidad, pasarán a fijos en plantilla.

A los efectos de su efectividad en la categoría y antigüedad en la empresa, tendrán un tratamiento equivalente al personal de igual procedencia que en su momento ya pasó a fijo en plantilla, sin que dicho tratamiento tenga en ningún caso, efectos económicos anteriores a la fecha de firma del Convenio.

### Disposición adicional quinta. *Médicos y ATS de empresa.*

Las categorías del presente Convenio Colectivo de Médico de empresa y ATS de empresa, tendrán aparejados, con efectos desde el 1 de enero de 1996, el plus de jefatura de Jefe de cuarta, nivel 1, y de Jefe de sexta, nivel 1, respectivamente, así como el trienio de jefatura. A los efectos de la generación de este último, se tendrá en cuenta el tiempo de servicios acreditado en dichas categorías a partir del 1 de enero de 1992.

### Disposición adicional sexta. *Contrato de aprendizaje.*

El personal que se contrate al amparo de esta modalidad contractual para la realización de funciones administrativas, lo será con la categoría de Aprendiz administrativo y su salario equivaldrá al 80 por 100, 90 por 100 y 100 por 100 del establecido en el Convenio para el Auxiliar nivel 2, para el primero, segundo y tercer año de contratación, respectivamente.

No obstante, el personal que actualmente presta servicios en la empresa bajo esta modalidad de contratación percibirá el 100 por 100 del sueldo de Auxiliar nivel 2, con efectos desde el 1 de enero de 1996.

### Disposición adicional séptima. *Revisión del tipo de interés de los préstamos hipotecarios para la adquisición de vivienda habitual concedidos a empleados desde el 1 de agosto de 1991.*

Los préstamos concedidos fuera de las condiciones especiales de las líneas establecidas en los Convenios Colectivos vigentes desde dicha fecha, por no haberse abierto aún éstas a la fecha de concesión, o por haberse agotado las establecidas, serán revisados a fin de aplicarles el tipo de interés de las líneas establecidas en su momento, es decir, a los préstamos concedidos entre el 1 de agosto de 1991 y el 14 de julio de 1992, se les revisará el tipo de interés, aplicándoseles el de la línea que se abrió a la firma del primer Convenio, esto es, el 7 por 100, y a los concedidos entre el 1 de abril de 1993 y el 31 de diciembre de 1993, al 7 por 100, así como los concedidos del 1 de septiembre de 1994 al 31 de diciembre de 1994, al 5 por 100.

Estas revisiones serán, en todo caso, con efectos a partir de la fecha de la firma del Convenio.

### Disposición adicional octava. *Subalternos reclasificados a administrativos.*

Los subalternos que se integraron en la categoría de Auxiliares, nivel 2, de acuerdo con el artículo 14 del anterior Convenio, conservarán el salario que venían percibiendo, en el supuesto de que en el grupo administrativo al que pertenecen les corresponda uno inferior y hasta que por Convenio les corresponda otro superior.



Conforme se especificaba en dicho artículo, este personal reclasificado, así como el personal administrativo ingresado en Caja Postal con posterioridad al 14 de julio de 1992, o procedente de Oficios Varios, tendrá también entre sus funciones las propias de la antigua categoría de Ayudantes.

**Disposición adicional novena.**

Los empleados que a fecha 1 de enero de 1992, venían percibiendo como importe de cada trienio una cantidad superior a la que resulta de la aplicación del presente Convenio (sumados los trienios de jefatura y antigüedad), continuarán generándolos por la misma cuantía anterior hasta que por Convenio les corresponda otra superior.

**Disposición adicional décima.**

El personal con puesto de Chófer y de Jefe de Taller, que en aplicación del Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima», para los años 1994 y 1995, quedó integrado en la categoría de Oficial de primera, nivel 1, de Oficios Varios, conservará a título personal el sueldo base que venía percibiendo con anterioridad, que será incrementado en su nivel vigente al 31 de diciembre de 1995, al igual que para el resto de personal, en un 3,25 por 100 en 1996, en un 3 por 100 en 1997 y un 2,75 por 100 en 1998.

**Disposición final. Comisión Interpretativa del Convenio.**

Con arreglo a lo previsto en el artículo 85.2.e), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y con idéntico término al de la vigencia del Convenio, se crea una Comisión Paritaria con el fin de que pueda conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación del contenido del mismo le sean sometidas.

Esta Comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres en representación de las representaciones sindicales que suscriben el Convenio.

En los treinta días siguientes a su constitución la Comisión establecerá las reglas de su propio funcionamiento.

**19020 RESOLUCIÓN de 8 de julio 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 V Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada».**

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada» (número de código: 9008022), que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación 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, 8 de julio de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**V CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA  
«ALCATEL CABLE IBÉRICA, SOCIEDAD LIMITADA»**

**CAPÍTULO I**

**SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

Cláusula 1.ª El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada».

Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la empresa designe, previa aceptación de los interesados, como personal directivo.

Cláusula 2.ª El presente Convenio estará vigente durante los años 1996 y 1997, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

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

**SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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

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

**CAPÍTULO II**

**SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO**

Cláusula 5.ª Jornada anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la compañía será de 1.695 horas de trabajo efectivo para 1996 y de 1.687,5 horas de trabajo efectivo para 1997.

Cláusula 6.ª Distribución de la jornada:

En la jornada normal, la jornada será de siete horas y media, continuadas, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles, con un descanso de quince minutos que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

En el trabajo a turnos, la jornada será de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de quince minutos, totalizando siete horas y tres cuartos diarios de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a turnos, los descansos que para el mismo se determinen se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada; asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el párrafo siguiente del presente Convenio, mediante la transferencia de horas productivas de las épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad; con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Por razones de actividad debidamente justificadas, se podrá modificar la distribución de la jornada anual establecida, mediante el desplazamiento de horas productivas, generalmente del primer semestre hacia el segundo. Estas sustituciones tendrán su límite máximo en los días que resulten como consecuencia del exceso de jornada en cómputo anual.

**SECCIÓN 2.ª VACACIONES Y FESTIVIDADES**

Cláusula 7.ª Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto. Si el programa de trabajo lo requiere, podrá ampliarse el período de vacaciones a los meses de junio, julio y septiembre, informando al personal afectado con dos meses de antelación.

El personal que voluntariamente solicite sus vacaciones fuera del período señalado en el párrafo anterior, y siempre que las necesidades de producción permitan conceder la solicitud, se disfrutarán treinta y cinco días naturales siempre que se disfruten de forma ininterrumpida y todas ellas fuera del período junio-septiembre.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Cláusula 8.ª Calendario de festividades.—Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen localmente por los organismos competentes.