

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.

Se vacará, además, todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Cláusula 9.^a Régimen especial.—Las vacaciones y festividades del personal de Servicios Generales y Mantenimiento, se equiparán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

CAPÍTULO III

SECCIÓN 1.^a SUELDOS Y SALARIOS

Cláusula 10. A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de sueldo o salario asignado de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende Técnicos de fabricación
F1	Ayudante de fabricación
F2	Técnico de fabricación A
F3	Técnico de fabricación B
F4	Técnico de fabricación C
F5	Técnico de fabricación D
F6	Técnico de fabricación E

Empleados:

1. Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio. Calcador. Telefonista. Ordenanza.
2. Oficial segunda Administrativo. Técnico de Organización de segunda. Analista de segunda de Laboratorio. Delineante de segunda. Almacenero. Vigilante. Comprador en plaza.
3. Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de turismo. Chófer de camión. Grabador-Comprobador de datos. Telefonista bilingüe.
4. Oficial primera Administrativo. Técnico de Organización de primera. Analista de primera Laboratorio. Delineante de primera. Operador técnico.
5. Engargado. Operador Informático. Secretaria.
6. Jefe de segunda Administrativo. Jefe de Organización de segunda. Delineante Proyectista. Jefe de segunda Laboratorio. Maestro de Taller de segunda. Operador Informático principal. Programador Informático.
7. Maestro de Taller. Programador Informático principal.
8. Jefe de primera Administrativo. Técnico principal. Jefe de Organización de primera. Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario.
9. Ingeniero superior. Licenciado. Jefe de Administración.

Todo el personal de la empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aun siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

El personal de nuevo ingreso se incorporará con la categoría de Ayudante de fabricación, manteniéndose en la misma durante un período máximo de doce meses.

Cláusula 11. El personal de la escala de Técnicos de fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes grupos:

- Ayudante de fabricación: Grupo de cotización 10.
- Técnico de fabricación A: Grupo de cotización 9.
- Técnico de fabricación B: Grupo de cotización 9.
- Técnico de fabricación C: Grupo de cotización 8.
- Técnico de fabricación D: Grupo de cotización 8.
- Técnico de fabricación E: Grupo de cotización 8.

El sistema de promociones será el propuesto por la Comisión Paritaria de Promociones y aprobado por la Comisión Paritaria del Convenio, quedando sin efecto las modalidades hasta ahora vigentes.

Cláusula 12. Las retribuciones mínimas garantizadas, están constituidas por el salario o sueldo base y el plus Convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Técnicos de fabricación

Grupo salarial	Salario base — pesetas/mes	Plus Convenio — pesetas/mes	Total — pesetas/mes
F1	80.504	53.689	134.193
F2	96.818	60.791	157.609
F3	98.533	60.799	159.332
F4	102.109	60.820	162.929
F5	108.202	61.916	170.118
F6	115.163	61.709	176.872

Empleados

01	96.818	39.431	136.249
02	98.533	40.331	138.864
03	102.109	42.125	144.234
04	108.202	42.429	150.631
05	115.163	44.885	160.048
06	124.840	46.933	171.773
07	135.620	49.210	184.830
08	147.633	51.753	199.386
09	161.279	54.648	215.927

Las retribuciones mínimas garantizadas contenidas en esta tabla se aplicarán, asimismo, al personal que no se encuentre trabajando bajo el sistema de incentivo global, o que, trabajando bajo éste, obtenga un índice de incentivo global inferior a 100.

Las retribuciones contenidas en la precedente tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El plus Convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento, y tiene el carácter de complemento de productividad no absorbible.

SECCIÓN 2.^a QUINQUENIOS

Cláusula 13. Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo salarial, el valor que figura en la columna «salario o sueldo base» en tabla salarial y su importe tendrá la consideración de complemento personal. El importe de cada quinquenio será del 5 por 100 del salario base.

SECCIÓN 3.^a PLUSES

Cláusula 14. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso o peligroso, serán del 20 por 100 sobre el salario base más el complemento personal.

El plus reglamentario de trabajo nocturno será del 38 por 100 del salario base para 1996 y del 40 por 100 para 1997, y se percibirá por día trabajado.

El personal que trabaje alternativamente en turno de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá un plus por día trabajado equivalente al 10,5 por 100 de su salario base. Para 1997 el citado plus por día trabajado será equivalente al 11 por 100 de su salario base.

SECCIÓN 4.^a GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Cláusula 15. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devendo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de servicio militar e incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN 5.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Cláusula 16. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificados con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Los valores de hora extraordinaria para las distintas categorías serán los siguientes:

Técnicos de fabricación

Grupo salarial	Valor hora extra
F1	1.402
F2	1.649
F3	1.664
F4	1.703
F5	1.793
F6	1.883

Empleados

01	1.515
02	1.541
03	1.596
04	1.666
05	1.765
06	1.890
07	2.028
08	2.183
09	2.360

El valor hora incluido en la tabla precedente engloba todos los conceptos por los que tradicionalmente se han venido abonando las horas extraordinarias.

El rendimiento obtenido en las horas extraordinarias afectará a la eficacia media ponderada, utilizada para el pago del incentivo global complementario.

No obstante, y cuando ello sea posible, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora y cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias de esta naturaleza deberán quedar compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización y, en todo caso, dentro de cada año natural.

Para 1997, los importes correspondientes a las horas extraordinarias se incrementarán en base al aumento fijado para dicho año.

CAPÍTULO IV

SECCIÓN 1.ª SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL

Cláusula 17. El sistema de incentivo global sustituye al sistema de primas M.T.M en grupo en todo cuanto aquí se determina y se regulará de acuerdo con el siguiente marco de condiciones:

1. El sistema de incentivo global se aplicará en función de un índice de incentivo global, abreviadamente I.I.G., que se corresponderá con la eficacia real media ponderada de la fábrica, calculada mediante el sistema M.T.M., en los mismos términos que hasta ahora han sido habituales.

El rendimiento computable por este sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción. El rendimiento mínimo exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad, y corresponde en este sistema a un índice de incentivo global igual a 100, equivalente en términos de esfuerzo a una eficacia 100 en el sistema M.T.M.

2. El índice de incentivo global será único, y se elaborará sobre la base de la actividad global.

3. El incentivo global, como concepto retributivo derivado del sistema de incentivo global, tendrá la consideración de complemento por cantidad y calidad de trabajo. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el rendimiento mínimo exigible, que queda establecido en el índice de incentivo global igual a 100.

El incentivo global no se abonará en situaciones de ausencia al trabajo, regulación de empleo o adscripción a referencias improductivas. En estas situaciones se aplicará la tabla salarial de la cláusula 12.

Su percepción será incompatible con el devengo de primas, o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

4. El incentivo global se distribuirá en dos partes: Incentivo global mínimo e incentivo global complementario.

El incentivo global mínimo se percibirá en catorce mensualidades; siempre que se alcance un índice de incentivo global no inferior a 100 y por las cuantías que, para cada grupo salarial, se determinan en la cláusula 19 del presente Convenio.

El incentivo global complementario se percibirá cuando el índice de incentivo global sea superior a 100, según un baremo establecido al efecto, en la cláusula 20.

5. El incentivo global complementario, en su caso, se devengará mensualmente, en once mensualidades al año. Por estar calculado globalmente, no se abonará en vacaciones ni en gratificaciones extraordinarias.

Para su liquidación, el incentivo global complementario, cuando proceda, se abonará únicamente por las horas efectivas de trabajo acreditadas por cada empleado en el período mensual correspondiente.

Cláusula 18. A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el nuevo sistema de incentivo global, al pasar a integrarse en el mismo y mientras permanezca en éste y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la tabla salarial contenida en la cláusula 12 del presente Convenio, y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la cláusula 19.

Cláusula 19. Las percepciones mínimas garantizadas para el personal que trabaje bajo el sistema de incentivo global con un índice de incentivo global no inferior a 100 estarán constituidas por el salario o sueldo base y el incentivo global mínimo (I.G.M) para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Técnicos de fabricación

Grupo salarial	Salario base — pesetas/mes	I.G.M. — pesetas/mes	Total — pesetas/mes
F1	80.504	57.839	138.343
F2	96.818	65.666	162.484
F3	98.533	65.727	164.260
F4	102.109	65.859	167.968
F5	108.202	67.178	175.380
F6	115.163	67.179	182.342

Empleados

01	96.818	43.645	140.463
02	98.533	44.626	143.159
03	102.109	46.586	148.695
04	108.202	47.087	155.289
05	115.163	49.835	164.998
06	124.840	52.246	177.086
07	135.620	54.926	190.546
08	147.633	57.920	205.553
09	161.279	61.326	222.605

Las retribuciones contenidas en la tabla precedente se percibirán en domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El incentivo global mínimo constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad y calidad de trabajo, unido al sistema de incentivo global que se describe en el presente capítulo.

Cláusula 20. Cuando el índice de incentivo global sea superior a 100 se percibirá, además, una cantidad complementaria, denominada incentivo global complementario, con el carácter de incentivo por cantidad y calidad de trabajo, en las condiciones establecidas en el desarrollo del sistema de incentivo global, que será determinada en función de la eficacia real media ponderada de fábrica, calculada mediante el sistema M.T.M., según el siguiente baremo:

Técnicos de fabricación

Grupo salarial	E.R.: 96 I.I.G.: 100
F1	17.001
F2	20.086
F3	20.087
F4	20.088
F5	22.634
F6	22.635

Empleados

01	16.976
02	16.976
03	16.976
04	16.976
05	16.976
06	16.976
07	16.976
08	16.976
09	16.976

Cláusula 21. Cuando el índice de incentivo global alcanzado en un período mensual sea inferior a 100, cualquiera que sea la causa determinante de ello, no serán de aplicación las retribuciones indicadas en las cláusulas 19 y 20 del presente Convenio, aplicándose en su lugar la tabla salarial contenida en su cláusula 12.

CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.ª COMPENSACIÓN POR GASTOS DE VIAJE

Cláusula 22. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 1996, será de 7.097 pesetas brutas.

Este régimen de compensación diaria por gastos de viajes no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos percibirán el importe de los gastos del hotel, más una dieta de 3.326 pesetas por día. La media dieta en este régimen será de 2.217 pesetas.

Estos conceptos tienen por su carácter y naturaleza la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la empresa.

SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRANSPORTE

Cláusula 23. El plus de distancia será de 23,63 pesetas por kilómetro. El importe indicado se revisará durante la vigencia del presente Convenio, el día 1 de cada mes natural, incrementándose en el mismo tanto por ciento en que hubieran aumentado, en su caso, los precios del servicio urbano entre Santander y Maliaño.

CAPÍTULO VI

SECCIÓN 1.ª BENEFICIOS SOCIALES

Cláusula 24. Los empleados de «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada», en activo, percibirán con la nómina del mes de agosto de 1996, la cantidad de 78.546 pesetas por este concepto. De igual manera se percibirá en el año 1997 con el incremento fijado para dicho año.

Al personal eventual se le abonará esta cantidad en proporción al tiempo trabajado durante el año.

SECCIÓN 2.ª CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

Cláusula 25. Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán préstamos para la adquisición de vivienda, según las normas establecidas, hasta un límite de 7.500.000 pesetas para el año 1996 y 8.500.000 pesetas para el año 1997.

La empresa aplicará a estos préstamos un interés equivalente al interés legal del dinero.

CAPÍTULO VII

SECCIÓN 1.ª INCAPACIDAD LABORAL

Cláusula 26. Al personal en situación de incapacidad temporal o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la cláusula 12, que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de esas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como incapacidad temporal.

El personal que sea declarado en situación de invalidez permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

SECCIÓN 2.ª ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

Cláusula 27. La empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la cláusula 12, que tenga asignada más el complemento personal que tuviere, en base natural, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviere derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

CAPÍTULO VIII

SECCIÓN ÚNICA COMISIÓN PARITARIA

Cláusula 28. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial de la Provincia», se constituirá la Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cuatro miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité, de entre sus miembros e igual número de representantes de la empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la representación de los trabajadores y uno por la Dirección de la empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Cláusula 29. Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula 30. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la jurisdicción competente.

CAPÍTULO IX

SECCIÓN ÚNICA REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 31. Los miembros del Comité de Empresa, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68.e de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto el Comité, a través de su Secretaria, comunicará a la Dirección, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula 32. Los Sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 2/85, de 2 de agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Cláusula I. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Cláusula II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula III. En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro Convenio de Empresa.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula I. El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada», el día 31 de mayo de 1996 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 1996.

Con independencia de lo señalado en el párrafo anterior, las modificaciones introducidas en la cláusula 12 serán de aplicación única y exclusivamente, a partir del mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Cláusula II. Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para el año 1997, serán iguales al IPC previsto por el Gobierno para dicho año.

Cláusula III. Se establecen las siguientes garantías en relación con la evolución del Índice de Precios al Consumo en 1996 y 1997:

Año 1996.—Se procederá a una revisión salarial en el supuesto de que el IPC real supere el 3,5 por 100; de manera que el incremento salarial definitivo sea igual que el IPC real resultante a final del año.

Año 1997.—Se procederá a una revisión salarial en el supuesto de que el IPC real supere al IPC previsto por el Gobierno; de manera que el incremento salarial definitivo sea igual que el IPC real resultante a final de año.

19021 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 Convenio Colectivo de la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9010431), que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1996, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de otra, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 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.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG ENERGÍA, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes negociadoras.

La representación económica será designada por la Dirección de la empresa.

Los Comités de Centro de Trabajo o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

Artículo 2. Objeto y adaptación de la negociación.

La negociación tiene por objeto regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo.

Si durante la vigencia del Convenio Interprovincial de «AEG Energía, Sociedad Limitada», se variaran los salarios en el Convenio Provincial del Metal de Madrid, se actualizarán también los suyos, de forma que, como mínimo, sean un 5 por 100 superiores a los que se señalen en el provincial. La comparación debe hacerse para retribuciones en cómputo anual y jornada homogénea.

En el supuesto de que los premios de antigüedad en el Convenio Provincial del Metal de Madrid se modificaran en cuanto a que se establezca de forma distinta el cómputo de tiempo u otra fórmula más beneficiosa, se adaptarán a esos cambios los premios de antigüedad de este Convenio, con efectos desde el día 1 de enero de 1996.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El ámbito de este Convenio se concreta a la empresa «AEG Energía, Sociedad Limitada», en sus centros de trabajo ubicados en toda España.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Artículo 5. Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se establece por un año, entrando en vigor el día 1 de enero de 1996 y concluyendo el 31 de diciembre de 1996, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1996.

Artículo 6. Denuncia o prórroga.

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del Convenio se crea una Comisión Paritaria, que se compondrá de cuatro Vocales, dos representantes por cada una de las partes deliberadoras del Convenio, económica y social, respectivamente, designados por la Comisión Deliberadora de este último entre sus miembros respectivos.

Los Vocales que componen esta Comisión son los siguientes:

Vocales sociales:

Don Francisco Pino Vega.
Don Pedro Pérez Rodríguez.

Suplentes:

Don Francisco Ortega Marqués.
Don Antonio Guerrero del Campo.