

toda vez que en los ejercicios 1998 y 1999 la citada Comunidad justificó y el Instituto tramitó para su abono la cantidad de 39.073.429 pesetas y 229.408.096 pesetas, respectivamente.

Cuarta.—El IMSERSO, con cargo a la aplicación presupuestaria 34.38.4599 (Otros servicios sociales—Transferencias corrientes a Comunidades Autónomas), del ejercicio presupuestario del año 2000, abonará a la Comunidad Autónoma de La Rioja 60.000.000 de pesetas, toda vez que en el ejercicio 1999 la Comunidad Autónoma justificó y el Instituto tramitó para su abono 25.000.000 de pesetas.

La cuantía pendiente se abonará en principio en el año 2001, mediante la suscripción del oportuno Convenio de colaboración.

Quinta.—El presente Convenio de modificación entrará en vigor en el momento de su firma, y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2001.

Sexta.—En lo no indicado expresamente, este Convenio de modificación se regirá por lo establecido en el Convenio de 9 de julio de 1998.

En prueba de conformidad con el contenido de este Convenio de modificación y para que surta plenos efectos, se firma por triplicado ejemplar en el lugar y fecha mencionados en el encabezamiento.—El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—El Presidente de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Pedro Sanz Alonso.

## 19474 RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9010512), que fue suscrito con fecha 26 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992 y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Luna.

## VII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ALCATEL CABLE IBÉRICA, SOCIEDAD LIMITADA»

### CAPÍTULO PRIMERO

#### 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», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

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 2000, 2001 y 2002, 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 1.681,75 horas de trabajo efectivo para 2000, 2001 y 2002.

Cláusula 6.ª *Distribución de la Jornada:*

En la jornada normal, la jornada será de siete horas y cuarenta y cinco minutos, 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 requiriese, podrá ampliarse el período de vacaciones a los meses de junio, julio y septiembre, informando al personal afectado con dos meses de antelación. Todo el personal que tome las vacaciones fuera del periodo fijado en el calendario laboral, disfrutará los mismos días laborables que contiene el periodo vacacional del calendario laboral.

El personal que voluntariamente solicite sus vacaciones fuera del periodo 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 ininterrumpidas y todas ellas fuera del periodo junio-septiembre.

La incapacidad temporal sobrevenida una vez comenzadas éstas, no interrumpirá el cómputo de las mismas, salvo en los casos de hospitalización.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquéllas 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.<sup>a</sup> SUELDOS Y SALARIOS

Cláusula 10.<sup>a</sup> A efectos salariales, las categorías profesionales y los 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
<i>Técnicos de fabricación</i>	
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.
F7	Técnico de Fabricación F.
<i>Empleados</i>	
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar Técnico de Laboratorio. Calcador. Telefonista. Ordenanza.
2	Oficial 2. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico de Organización de 2. <sup>a</sup> Analista de 2. <sup>a</sup> de Laboratorio. Delineante de 2. <sup>a</sup> Almacenero. Vigilante. Comprador en Plaza.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de Turismo. Chófer de Camión. Grabador—Comprador de Datos. Telefonista Bilingüe.
4	Oficial 1. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico de Organización de 1. <sup>a</sup> Analista de 1. <sup>a</sup> Laboratorio. Delineante de 1. <sup>a</sup> Operador Técnico.
5	Encargado. Operador Informático. Secretaria. Jefe 2. <sup>a</sup> Administrativo. Jefe de Organización de 2. <sup>a</sup> Delineante Proyectista. Jefe de 2. <sup>a</sup> Laboratorio. Maestro de Taller de 2. <sup>a</sup> Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Programador Informático Principal.
8	Jefe de 1. <sup>a</sup> Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1. <sup>a</sup> Jefe de Taller. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Titulado Superior Senior. Otros de libre designación de la Dirección.

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, aún siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

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.  
 Técnico de Fabricación F: 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.<sup>a</sup> 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:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	Pus Conv. — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes
<i>Técnicos de Fabricación</i>			
F1	101.267	68.683	169.950
F2	108.889	73.852	182.741
F3	110.819	73.922	184.741
F4	114.839	74.071	188.910

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	Pus Conv. — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes
F5	121.693	75.554	197.247
F6	129.522	75.555	205.077
F7	137.811	75.556	213.367

<i>Empleados</i>			
01	108.889	49.087	157.976
02	110.819	50.191	161.010
03	114.839	52.394	167.233
04	121.693	52.959	174.652
05	129.522	56.050	185.572
06	140.406	58.760	199.166
07	152.530	61.774	214.304
08	166.040	65.142	231.182
09	181.388	68.972	250.360
10	185.707	69.758	255.465

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.

Cláusula 13. Los complementos personales son percepciones salariales adicionales, que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento Personal «A».—Tiene su origen en la absorción de pluses Fijos o Salario Base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el Salario Base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de Grupo Salarial o Cambio de Clasificación no natural.

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> QUINQUENIOS

Cláusula 14. 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% del Salario Base.

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> PLUSES

Cláusula 15.<sup>a</sup> 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 43 por 100 del Salario Base, para el 2000, del 45 por 100 para el 2001, y del 47 por 100 para el 2002, 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 trece por ciento de su Salario Base para 2000, del 14 por 100 para 2001, y del 15 por 100 para el 2002.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup> GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Cláusula 16. Las Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Servicio Militar, Servicio Social Sustitutorio e Incapacidad Laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

SECCIÓN 5.<sup>a</sup> HORAS EXTRAORDINARIAS

Cláusula 17. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel mas bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la Empresa, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas 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:

Grupo salarial	Valor hora extra - Pesetas
<i>Técnicos de Fabricación</i>	
F1 .....	1.559
F2 .....	1.834
F3 .....	1.851
F4 .....	1.894
F5 .....	1.995
F6 .....	2.095
F7 .....	2.200
<i>Empleados</i>	
01 .....	1.686
02 .....	1.714
03 .....	1.775
04 .....	1.853
05 .....	1.964
06 .....	2.102
07 .....	2.256
08 .....	2.429
09 .....	2.625
10 .....	2.680

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.

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 2001 y 2002, los importes correspondientes a las horas extraordinarias se incrementarán en base al aumento salarial fijado para cada uno de los citados años indicados en las cláusulas transitorias del presente Convenio Colectivo.

SECCIÓN 6.<sup>a</sup> PAGO POR BANCO

Cláusula 18. Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello; a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

## CAPÍTULO IV

## SECCIÓN ÚNICA. SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL

Cláusula 19. 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 (E.R. = 96), 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 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 21 del presente Convenio.

Cláusula 20. 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 21.

Cláusula 21. Las percepciones garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 (E.R. = 96) estarán constituidas por el Salario o Sueldo Base e Incentivo Global para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base - Pesetas/mes	I.G. - Pesetas/mes	Total - Pesetas/mes
<i>Técnicos de Fabricación</i>			
F1 .....	101.267	88.349	189.616
F2 .....	108.889	94.998	203.887
F3 .....	110.819	95.080	205.899
F4 .....	114.839	95.323	210.162
F5 .....	121.693	99.210	220.903
F6 .....	129.522	99.411	228.933
F7 .....	137.811	99.610	237.421
<i>Empleados</i>			
01 .....	108.889	71.005	179.894
02 .....	110.819	72.140	182.959
03 .....	114.839	74.267	189.106
04 .....	121.693	75.201	196.894
05 .....	129.522	78.429	207.951
06 .....	140.406	81.263	221.669
07 .....	152.530	84.525	237.055
08 .....	166.040	88.070	254.110
09 .....	181.388	91.676	273.064
10 .....	185.707	92.513	278.220

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

El Incentivo Global constituye, por su carácter y naturaleza, complemento por cantidad y calidad de trabajo, unidos al Sistema de Incentivo Global que se describe en el presente Capítulo.

Cláusula 22. Cuando el índice de Incentivo Global alcanzado en un periodo mensual sea inferior a 100, cualquiera que sea la causa determinante de ello, no será de aplicación las retribuciones indicadas en la Cláusula 21 del presente Convenio, aplicándose en su lugar la Tabla Salarial contenida en su Cláusula 12.

## CAPÍTULO V

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> DESPLAZAMIENTOS Y DIETAS

Cláusula 23. Compensación por gastos de viajes. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 2000, será de 8.185 pesetas brutas, en los años 2001 y 2002, se revisará con el IPC previsto por el Gobierno.

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 de hotel, más una dieta de 3.610 pesetas por día. La media dieta en este régimen será de 2.407 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.

Cláusula 24. Compensación por gastos de transporte. El Plus de Distancia será de 27,77 pesetas por kilómetro. El importe indicado se revisará durante la vigencia del presente Convenio, el día primero 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.<sup>a</sup> BENEFICIOS SOCIALES

Cláusula 25. Los empleados de «Alcatel Cable Ibérica, Sociedad Limitada», en activo, percibirán con la nómina del mes de agosto de 2000, la cantidad de 111.000 pesetas por este concepto. De igual manera se percibirá en el año 2001 y 2002 la cantidad de 116.000 y 120.000 pesetas respectivamente fijadas para cada uno de los citados años.

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

SECCIÓN 2.<sup>a</sup> CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

Cláusula 26. Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas, hasta un límite de 12.000.000 de pesetas para el año 2000, de 13.000.000 pesetas para el 2001 y de 14.000.000 pesetas para el 2002.

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

SECCIÓN 3.<sup>a</sup> COMISIÓN DEL CLUB SOCIAL

Cláusula 27. Constará de tres miembros nombrados por el Comité de Empresa de entre sus miembros, y tres por parte de la Dirección de la empresa.

Tendrá como funciones, la optimización de los servicios prestados en el Club, así como el establecimiento de los precios de los productos que en el se dispensan.

## CAPÍTULO VII

SECCIÓN 1.<sup>a</sup> INCAPACIDAD LABORAL

Cláusula 28. Al personal en situación de 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, siendo la retribución de la Cláusula 21 la garantizada para los casos de Incapacidad Temporal. Para ello, la Compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas 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.<sup>a</sup> ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

Cláusula 29. 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 65

años, hasta el 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la Cláusula 12, que tenga asignada más el Complemento Personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese 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. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

## Cláusula 30. Seguridad y Salud Laboral.

La protección de las salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y a la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero de Reglamento de los Servicios de Prevención, y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada legislación, así como con los siguientes:

1. Delegados de Prevención.—Los Delegados de Prevención serán elegidos de entre la plantilla del centro de trabajo, por los representantes de los trabajadores conforme a la escala establecida en el artículo 35 de la Ley.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. Podrán utilizar horas sindicales para el desarrollo de su actividad como tales.

2. Comité de Seguridad y Salud.—El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo soliciten algunas de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En cuanto a sus competencias y facultades se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del mencionado texto legal.

## CAPÍTULO IX

## SECCIÓN ÚNICA. COMISIÓN PARITARIA

Cláusula 31. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá la Comisión Paritaria que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de cinco 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 32. 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 33. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

## CAPÍTULO X

### SECCIÓN ÚNICA. REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cláusula 34. 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 Art. 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 distribuir las 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 Secretaría, comunicará a la Dirección, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula 35. 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

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

Segunda. 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.

Tercera. La Dirección de la Empresa considera la formación de los trabajadores como un elemento básico que permite compatibilizar la mayor competitividad de la empresa con la formación individual y profesional del trabajador.

Dentro del marco del II Acuerdo Nacional para la formación continua la empresa impulsará programas de formación que faciliten el desarrollo profesional en función de sus objetivos industriales. Con carácter previo a la elaboración de los planes anuales de formación, los representantes legales de los trabajadores recibirán información sobre su contenido, al objeto de aportar las propuestas que estimen oportunas.

Cuarta. 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

Primera. El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel Cable ibérica, Sociedad Limitada», el día de junio de 2000 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 2000.

Segunda. Los incrementos salariales pactados en el presente Convenio Colectivo para 2001 y 2002, serán iguales al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más 0,8 por 100, aplicables en las Cláusulas 12, 13, 17 y 21.

Tercera. Se establecen las siguientes garantías en relación con la evolución del Índice de Precios al Consumo en 2000, 2001 y 2002:

a) Año 2000: En caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre de 2000 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1999 superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

b) Año 2001 y 2002: En caso que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase al 31 de diciembre del 2001 y 2002 un incremento respecto al 31 de diciembre del año anterior respectivo, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

## 19475 RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la Prórroga y Revisión Salarial del III Convenio Colectivo de «TS Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la Prórroga y Revisión Salarial del III Convenio Colectivo de «TS Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006402), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Prórroga y Revisión Salarial del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de octubre de 2000.—La Directora general, por ausencia (artículo 17 de la Ley 30/1992, y disposición adicional tercera del Real Decreto 1888/1996, en relación con el Real Decreto 140/1997), el Subdirector general de Relaciones Laborales, Francisco J. González de Lena.

### TEXTO DEL ACUERDO DE PRÓRROGA Y REVISIÓN DEL III CONVENIO COLECTIVO DE «TS TELEFÓNICA SISTEMAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Se acuerda prorrogar durante los años 2000 y 2001 la vigencia del III Convenio Colectivo de «TS Telefónica Sistemas, Sociedad Anónima», con las siguientes correcciones o aclaraciones a su texto:

Cláusula IX. *Incrementos salariales.*—Para el año 2000 se acuerda un incremento de los siguientes conceptos salariales:

Salario base: Los salarios bases se incrementarán en un 2,5 por 100 respecto a los vigentes en 1999. Las nuevas tablas de salarios bases para el año 2000 son las siguientes:

Subalternos	Administrativos	Técnicos	Salarios — Pesetas
		Nivel 12	5.659.025
		Nivel 11	5.096.277
		Nivel 10	4.779.734
		Nivel 9	4.428.017
	Nivel 8	Nivel 8	4.005.957
	Nivel 7	Nivel 7	3.583.896
	Nivel 6	Nivel 6	3.267.351
Nivel 5	Nivel 5	Nivel 5	2.845.290
Nivel 4	Nivel 4	Nivel 4	2.669.432
Nivel 3	Nivel 3	Nivel 3	2.395.093
Nivel 2	Nivel 2	Nivel 2	2.240.337
Nivel 1	Nivel 1	Nivel 1	2.001.171

Complementos: Los complementos salariales y complementos de puesto de trabajo se incrementarán igualmente en un 2,5 por 100 respecto a los vigentes en 1999.

Antigüedad: El valor de los trienios se incrementará en un 2,5 por 100 respecto a los vigentes en 1999, es decir:

Para los niveles 1 a 5: 86.317 pesetas/año.

Para los niveles 6 a 12: 120.868 pesetas/año.

Estos incrementos entrarán en vigor el 1 de enero de 2000.

Si el IPC real correspondiente a 2000 resultase superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial de la tabla de salarios bases y en los complementos en un porcentaje que asegure una subida igual al incremento del IPC real de 2000 más un 0,5 por 100. Dicha revisión tendrá efectos igualmente desde el 1 de enero de 2000, será abonada de una sola vez a principios de 2001, tan pronto se conozca los datos oficiales del IPC real, y servirá como base de cálculo para el incremento acordado para 2001.