

34.2 En materia de crédito de horas mensuales retribuidas que la ley otorga a los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal se observarán las siguientes normas:

a) No se contabilizará dentro de las mismas el tiempo invertido en reuniones del Comité de Seguridad e Higiene, y en las reuniones del pleno del Comité de Empresa con la Dirección, así como las de las diversas Comisiones del Comité de Empresa que se celebren mediante convocatoria oficial de la Dirección.

b) Las horas no utilizadas por cada miembro del Comité de Empresa y Delegados de Personal en un mes podrán utilizarse por él mismo en meses sucesivos.

b1) Las horas no utilizadas y acumuladas por los miembros del Comité de Empresa y Delegados sindicales de fábrica en un mes podrán ser utilizadas durante el mes siguiente, repartiéndose por igual entre todos los miembros del Comité y Delegados sindicales, sin que puedan exceder de veinte horas por persona.

c) Se abonará con cargo al citado crédito de horas el tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en asistir a reuniones, cursos y congresos a los que hayan sido convocados mediante citación escrita por el órgano directivo del sindicato a que pertenezca, presentada a la empresa con antelación suficiente para permitir una adecuada organización del trabajo.

d) Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán disponer de días de permiso no retribuido para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, hasta un total anual equivalente a tres días anuales por el número de sus miembros. Dicho total de días podrá ser utilizado por cualquiera de los representantes, previo acuerdo entre los mismos, comunicado a la Dirección.

ANEXO 1

Cuadro de horarios

Barcelona

De lunes a jueves: De ocho quince a trece treinta y de catorce treinta a diecisiete treinta.

Viernes: De ocho quince a trece treinta y de catorce treinta a dieciséis cuarenta y cinco.

Jornada intensiva de verano:

De lunes a jueves: De ocho a catorce cuarenta y cinco.

Viernes: De ocho a catorce.

Madrid

De lunes a jueves: De ocho treinta a catorce y de quince a diecisiete cuarenta y cinco.

Viernes: De ocho treinta a catorce y de quince a dieciséis cuarenta y cinco.

Jornada intensiva de verano:

De lunes a jueves: De ocho a catorce cuarenta y cinco.

Viernes: De ocho a catorce.

ANEXO 2

Calendario laboral

Barcelona

Días festivos para el año 1997:

Enero: Días 1 y 6.

Marzo: Días 27*, 28 y 31.

Mayo: Días 1 y 19.

Junio: Día 24.

Agosto: Día 15.

Septiembre: Días 11 y 24.

Noviembre: Día 1.

Diciembre: Días 6, 24*, 25, 26 y 31*.

Madrid

Días festivos para el año 1997:

Enero: Días 1 y 6.

Marzo: Días 27 y 28.

Mayo: Días 1, 2 y 15.

Julio: Día 25.

Agosto: Día 15.

Septiembre: Día 9.

Noviembre: Día 1.

Diciembre: Días 6, 8, 24*, 25 y 31*.

* Días pactados para complementar el total de festivos.

ANEXO 3

Tabla salarial

Salario mensual

Categoría	Pesetas
Oficial de primera	162.601
Oficial de segunda	161.346
Auxiliar	159.940
Viajante	153.181
Almacenero	159.940
Ordenanza	159.940

24092 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9011292), que fue suscrito con fecha 4 de julio de 1997, 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 de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO DE «VOLKSWAGEN GEDAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Dirección de «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima» y los trabajadores a que se refiere el artículo 3.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa existentes actualmente en España, así como a los que durante su vigencia se puedan crear.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El Convenio afectará a todos los trabajadores al servicio de «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima», excepto para el personal directivo y superior.

Artículo 4. *Vigencia.*

Con independencia de la fecha de su publicación, el presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre de 1999.

Llegado a su término, sus efectos se prorrogarán por años naturales si la Dirección de la empresa o los representantes de sus trabajadores no lo denuncian con una antelación de tres meses, al término de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional primera, el conjunto de los acuerdos contenidos en este Convenio absorben y compensan cualesquiera condiciones laborales que puedan estar establecidas por la legislación laboral general.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Para velar por el cumplimiento de la aplicación del Convenio e interpretar su contenido, se constituirá, en un plazo de treinta días, una Comisión Paritaria, formada por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres miembros del Comité de Empresa, elegidos por cada una de las partes, preferentemente entre los firmantes del propio Convenio.

La Comisión podrá elegir, de su seno, un Presidente y un Secretario. Para la adopción de acuerdos, la Comisión se entenderá constituida cuando concurran a sus reuniones, en condiciones de paridad, al menos cuatro de sus miembros. Tales acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple de sus componentes, pudiendo reflejarse, en este último caso, en la correspondiente acta los votos particulares que se puedan producir.

La Comisión Paritaria entenderá obligatoriamente, como trámite previo, de cuantas dudas y divergencias puedan plantearse entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, una vez emitido su dictamen, se puedan utilizar las vías administrativas, extrajudiciales y judiciales que correspondan.

CAPÍTULO II**Jornada de trabajo****Artículo 7. *Jornada laboral.***

1. El personal afectado por este Convenio trabajará un total de mil ochocientos ocho horas anuales, distribuidas en doscientos veintiséis días, a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

2. Por cada trienio de antigüedad, la jornada anual del trabajador se reducirá en un día, hasta el límite mínimo de doscientos veinticuatro días. Las fechas de disfrute de los festivos resultantes serán acordadas, dentro del año natural a que correspondan, por el trabajador interesado con la Jefatura del Área de la que dependa.

3. Los períodos de descanso que se establezcan para la comida en cada centro de trabajo durante la jornada no serán retribuidos y se añadirán al tiempo de trabajo efectivo fijado en el apartado anterior, para dar lugar a la jornada de presencia.

4. El personal cuya jornada de trabajo rebase ocasionalmente el límite de cuarenta horas semanales, acumulará el sobrante de horas, con el fin de recuperarlas en tiempo equivalente de descanso.

5. La Comisión Paritaria establecerá la normativa sobre la forma de disfrute de dichas horas sobrantes.

Artículo 8. *Períodos de actividad en la empresa.*

La empresa desarrollará sus actividades normales durante todos los días laborables del año.

En consecuencia, la jornada de trabajo del conjunto de los trabajadores de cada área se distribuirá de tal forma que quede cubierto todo el período de actividad de la empresa a lo largo del año.

Artículo 9. *Calendario laboral.*

Para compaginar lo previsto en los dos artículos anteriores, al comienzo de cada año se establecerá un calendario laboral, pactado entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de que se trate, en función de la actividad de la empresa.

A estos efectos, tendrán la consideración de festivos los sábados y domingos, así como las fiestas intersemanales nacionales, autonómicas y locales del lugar donde se encuentre el centro de trabajo.

El calendario fijará, asimismo, los horarios de los diferentes turnos, horarios que tendrán especialmente en cuenta la necesidad de poder atender en todo momento a los clientes de la empresa con la máxima eficacia.

Artículo 10. *Trabajo a turnos.*

1. En aquellos puestos de trabajo en que lo considere necesario, la Dirección de la empresa podrá establecer turnos de trabajo de mañana, tarde y noche.

Cada uno de dichos turnos tendrán una duración de ocho horas de trabajo real y efectivo, y se establecerá un sistema de rotación entre el personal adscrito a los puestos en los que sea de aplicación dicho sistema de trabajo, de tal forma que ningún trabajador permanezca más de cuatro semanas en un determinado turno, salvo adscripción voluntaria o acuerdo entre los propios trabajadores.

2. El trabajador a turnos podrá comer el bocadillo sin abandonar el servicio.

Artículo 11. *Vacaciones.*

1. Cada trabajador tendrá derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales, que deberán ser disfrutados necesariamente dentro del año natural al que correspondan, en las fechas en que se fijen de común acuerdo entre el trabajador y la Jefatura del Área a la que esté adscrito.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior al de reincorporación al trabajo.

2. Si bien se procurará hacer coincidir los períodos de vacaciones con el período de verano, en aquellas Áreas en que ello no sea posible se establecerá un sistema de rotación entre los diversos trabajadores, con el fin de que en años sucesivos todos ellos tengan la posibilidad de disfrutarlas en dicho período.

3. La incapacidad temporal o el descanso por maternidad iniciados más de quince días antes de la fecha prevista para el comienzo de las vacaciones y que persista en la indicada fecha, suspenderá el inicio de tales vacaciones, que se disfrutarán posteriormente, en las fechas que de común acuerdo se fijen entre las partes, pero en todo caso dentro del año natural de que se trate. En el supuesto de persistir la situación al acabar el año sin que el trabajador haya podido disfrutar sus vacaciones, perderá el derecho a las mismas, que en ningún caso podrán ser compensadas económicamente.

4. Los trabajadores que en la fecha acordada para el disfrute de sus vacaciones no hubieran completado un año de trabajo efectivo en la empresa, tendrán derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de servicios previsto dentro del año natural de que se trate.

Artículo 12. *Permisos retribuidos.*

El personal tendrá derecho a los permisos retribuidos previstos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos no contemplados en el apartado anterior se efectuarán siempre a cuenta de horas acumuladas. Si el solicitante no dispusiera de ellas, sólo serán retribuidos los permisos inferiores o iguales a media jornada que previamente hayan sido autorizados por su jefatura.

Artículo 13. *Excedencia.*

Las excedencias se registrarán, asimismo, de acuerdo con lo establecido por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador a quien le sea concedida una excedencia no tendrá derecho a conservar su puesto de trabajo, que será cubierto en la forma que corresponda.

Al término de su excedencia, le será asignado, si hubiere vacantes para ello, un puesto de su categoría. En caso contrario, y en tanto no se produzca dicha vacante, podrá serle asignado provisionalmente un cometido de categoría inferior.

Artículo 14. *Prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio.*

1. Durante el tiempo en que el trabajador preste el servicio militar obligatorio (o el voluntario, si es para anticipar el cumplimiento de aquél) o el servicio social sustitutorio, la Dirección de la empresa le reservará el puesto de trabajo que venía desempeñando o uno similar.

2. En caso de poder compaginarlo con las obligaciones militares o del servicio social sustitutorio, y con la debida autorización de la autoridad que corresponda, el trabajador podrá pedir a la empresa trabajar a tiempo parcial durante dicho período. La Dirección de la empresa, a la vista de las circunstancias concretas de cada caso, podrá aceptar o rechazar libremente el ofrecimiento del trabajador.

3. Una vez terminado el servicio militar o servicio social sustitutorio, el trabajador dispondrá de dos meses para reincorporarse a su trabajo. Transcurrido dicho plazo sin que el trabajador haya solicitado dicha reincorporación, a la misma, se entenderá que renuncia a ello, dándose por definitivamente extinguida la relación laboral.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 15. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de ello, el Comité de Empresa tendrá las funciones de información y propuesta en materia de organización y racionalización del trabajo, de conformidad con lo dispuesto por este Convenio y la legislación general de aplicación al caso.

Artículo 16. *Control de accesos.*

El personal afectado por este Convenio se someterá a los controles de entrada y salida previstos por la Dirección de la empresa o de los clientes en cuyos centros de trabajo se preste el servicio.

Artículo 17. *Derechos sobre la propiedad intelectual.*

La propiedad intelectual y todos los demás derechos derivados o relacionados con cualquier trabajo, investigación o descubrimiento en los que intervenga el personal afectado por este Convenio en virtud de su contrato de trabajo con la empresa corresponderá a ésta, sin necesidad de ningún tipo de cesión adicional.

Artículo 18. *Confidencialidad.*

En el ejercicio de sus funciones, todos los trabajadores se registrarán por los principios de buena fe, sigilo, profesionalidad y confidencialidad, comprometiéndose a no facilitar ni utilizar en beneficio propio o de terceros la información a la que puedan tener acceso por su trabajo o por formar parte de la plantilla de la empresa.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 19. *Grupos y categoría profesionales.*

En el ámbito del Convenio, se establecen los siguientes grupos y categorías profesionales:

1. Personal técnico:

Jefe de Proyecto.
Analista.
Técnico de Sistemas.
Analista programador.

Programador de Sistemas.

Programador.

Operador.

Preparador.

Consultor.

Jefe de Campo.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera.

Jefe de segunda.

Oficial de primera.

Oficial de segunda.

Telefonista-Recepcionista-Operador Hotline.

Auxiliar administrativo.

Artículo 20. *Valoración de puestos de trabajo.*

Se constituirá una Comisión de Valoración de Puestos de Trabajo, formada por tres representantes de la Dirección de la empresa y tres miembros del Comité de Empresa, con objeto de definir las funciones y determinar el encuadramiento y la adecuación de cada puesto de trabajo a una determinada categoría de la empresa.

A tal fin, los Servicios Técnicos de la empresa prepararán un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, en el que se especificarán los criterios adecuados para ello.

Artículo 21. *Formación.*

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores asumen el compromiso de potenciar la formación continuada, en base a la prevista evolución del negocio y de las tecnologías, procediendo a establecer los adecuados Planes de Reciclaje y Desarrollo para mejorar la cualificación técnica del personal, como medida imprescindible para asegurar la competitividad y el empleo.

CAPÍTULO V

Plantillas, movilidad y promoción del personal

Artículo 22. *Plantillas.*

Cuando se prevea que vaya a producirse un cambio sustancial en la estructura de las plantillas de la empresa y, en todo caso, al principio de cada semestre, la Dirección de la empresa comunicará al Comité de Empresa la estructura actualizada de las mismas, distribuidas por áreas y especialidades, todo ello de acuerdo con el presupuesto anual aprobado.

Artículo 23. *Ingresos.*

1. La Dirección de la empresa contratará a aquellas personas procedentes del exterior que estime necesarias para el buen funcionamiento de la empresa.

2. Sin perjuicio de ello, antes de proceder al ingreso de personal del exterior, se intentará cubrir los puestos de que se trate en condiciones de igualdad con personal de la propia empresa. A tal efecto, se notificará al Comité de Empresa la previsión de puestos a cubrir, con indicación de su denominación, especialidad, categoría profesional y criterio de selección que se va a seguir; asimismo, mediante el correo electrónico se informará a todos los trabajadores de la empresa, en general, la existencia de las vacantes de que se trate, a los efectos de que quienes estén interesados en intervenir en las pruebas de selección lo pongan en conocimiento de la Dirección de la empresa.

Artículo 24. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso pasará un período de prueba de la siguiente duración:

Técnicos titulados: Seis meses.

Analistas: Dos meses.

Resto del personal: Un mes.

Durante el período de prueba, el trabajador deberá desarrollar las funciones que constituyan el puesto de trabajo. Dicho período quedará interrumpido durante el tiempo en que el trabajador se encuentre en situa-

ción de incapacidad temporal, de tal forma que al término de la misma se reanudará el cómputo del citado periodo. Durante el periodo de prueba cualquiera de las partes podrá dar por rescindido el contrato, sin necesidad de dar ningún tipo de preaviso o justificar dicha decisión y sin derecho a percibir indemnización o compensación alguna.

Artículo 25. *Movilidad del personal.*

Por ser ésta una empresa de reciente creación y en fase de rápida expansión, la Dirección de la empresa, previo informe del Comité de Empresa, podrá reubicar al personal sobrante de una determinada Área de un centro de trabajo dentro del mismo, siguiendo para ello las siguientes pautas, siempre en condiciones de idoneidad:

- Personal voluntario.
- Personal de las categorías en que existe la demanda, en orden inverso de antigüedad en la empresa.
- Personal de otras categorías, también en orden inverso a la antigüedad en la empresa.

Artículo 26. *Traslados.*

En el caso de que un Área o actividad fuese trasladada a otro centro de trabajo, se aplicarían al mismo idénticos criterios que los previstos en el artículo 25.

CAPÍTULO VI

Condiciones económicas

Artículo 27. *Niveles retributivos.*

1. Cada categoría profesional tendrá diversos niveles retributivos, que constituyen el salario base mínimo garantizado para todo trabajador adscrito a la categoría y nivel que tenga asignado.

2. Los valores anuales brutos de los salarios base para 1997, que suponen un incremento de un 3,6 por 100 sobre los vigentes en 1996, aparecen recogidos en el anexo 1.

Tales retribuciones corresponden a una jornada completa ordinaria. En caso de contratarse a algún trabajador a tiempo parcial o mediante alguna otra modalidad que legalmente permita el pago de un salario inferior, se adecuará el salario del trabajador a las condiciones específicas de su contratación.

3. Sobre el valor retributivo asignado a cada trabajador, la Dirección de la empresa practicará las correspondientes retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, deducciones de cuota de la Seguridad Social y demás detracciones que legalmente correspondan.

Artículo 28. *Promoción económica.*

1. El personal de nuevo ingreso accederá a la categoría para la que haya sido contratado con el nivel salarial inferior de los asignados a dicha categoría.

2. Similar trato se dará al personal de la empresa que acceda a una categoría con niveles salariales superiores a los que tenía, sin que por ello sufra pérdida económica alguna en cómputo anual.

3. Sin perjuicio de lo previsto en los dos apartados anteriores, cuando la Dirección de la empresa entienda que las circunstancias del mercado o las propias de un determinado trabajador lo hacen aconsejable, podrá fijarle libremente un salario base individual superior al previsto para su categoría y nivel, sin que ello pueda ser considerado como precedente o discriminatorio respecto de otros trabajadores de sus mismas categoría y nivel.

4. En cualquier caso, todo trabajador que, transcurridos tres años desde su incorporación a una determinada categoría, siga percibiendo el nivel salarial inferior de la misma, accederá automáticamente al nivel inmediatamente superior al mismo, dentro de su categoría.

Artículo 29. *Forma de pago del salario.*

1. Una vez determinado el salario individual de cada trabajador, le será abonado mediante transferencias bancarias en 14 pagas anuales del mismo importe bruto, correspondientes a las doce mensualidades del año, más dos gratificaciones extraordinarias, denominadas «de Verano» y «de Navidad», que serán abonadas en los meses de julio y diciembre de cada

año. La de Verano corresponderá al primer semestre del año, y la de Navidad, al segundo.

2. Al personal incorporado o que cese en la empresa durante el año de que se trate, le serán abonadas las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado durante el semestre natural de que se trate.

3. El personal que esté prestando el servicio militar o el servicio social sustitutorio a que se refiere el artículo 14 percibirá las citadas pagas extraordinarias como si estuviera trabajando.

Artículo 30. *Antigüedad.*

Se devengará un trienio de antigüedad por cada tres años de prestación de servicios en la empresa a tiempo completo y hasta un máximo de doce trienios.

El personal que trabaje a tiempo parcial devengará su antigüedad en proporción al tiempo trabajado respecto de la jornada completa.

Artículo 31. *Cómputo de trienios.*

Los trienios que se cumplan entre los días 1 y 15 de cada mes se devengarán y harán efectivos con efectos del propio mes. Los que se cumplan entre los días 16 y el último día del mes, con efectos del mes siguiente.

Artículo 32. *Cuantía de los trienios.*

La cuantía en cómputo anual para 1997 de tales trienios aparece recogida en el anexo 2 de este Convenio.

Su importe se dividirá en catorce mensualidades y se abonará juntamente con el resto del salario, en la forma indicada en el artículo 29.

Artículo 33. *Trabajo nocturno.*

1. Las horas trabajadas por el personal adscrito al turno de noche que estén comprendidas entre las veintidós horas de un día y las seis horas del día siguiente, se abonarán incrementadas en un 20 por 100 del salario base individual del trabajador más antigüedad.

2. La fórmula de cálculo de este complemento salarial será la siguiente:

$$\text{Nocturnidad} = (S + A) \times 0,20 / J$$

Siendo:

S = Salario base anual individual.

A = Antigüedad anual individual.

J = Jornada anual individual.

Artículo 34. *Guardias y trabajos en festivos.*

1. El personal que, por necesidades planificadas del servicio, deba trabajar en día festivo percibirá un complemento salarial de 10.000 pesetas por cada día festivo trabajado, sin perjuicio de su derecho al descanso compensatorio correspondiente. Si se ocasionan gastos adicionales, se compensarán previo justificante.

2. Se establece un servicio de guardia para el personal de soporte de segundo nivel de sistemas críticos.

El personal afectado se obliga a:

Estar permanentemente localizable mediante medios de localización remota. Dar soporte remoto en caso de necesidad para la superación de incidencias que afecten a la disponibilidad de los sistemas críticos.

En caso de no poder superarse remotamente la incidencia, personarse en su puesto de trabajo en un periodo de tiempo no superior a 1,5 horas (contado a partir del momento en que se llegue a la conclusión de no ser posible la solución remota del problema), para intentar resolverla «in situ».

Realizar 15 turnos de guardia al año, como máximo.

Artículo 35. *Retribución de los turnos de guardia.*

El personal que deba realizar servicios de guardia percibirá las siguientes compensaciones:

1. Por guardia «larga» (siete días ininterrumpidos, desde las ocho de la mañana de un lunes hasta la misma hora del lunes siguiente): 50.000 pesetas por turno de guardia.

2. Por guardia «corta» (seis días ininterrumpidos, desde las ocho horas de un lunes hasta las ocho horas del domingo siguiente): 40.000 pesetas por turno de guardia.

3. Por intervención con desplazamiento:

- 3.1 Gastos de transporte (kilometraje + peajes).
- 3.2 Gastos de manutención, previa presentación de justificante.
- 3.3 Horas compensadas.
- 3.4 Plus de festivo, si procede.

Artículo 36. *Comisión de Seguimiento.*

Para velar por la buena marcha del servicio, se creará una Comisión de Seguimiento de Incidencias y de Trabajos en Festivos, que se reunirá semestralmente para evaluar el servicio de guardias e incidencias fuera del horario laboral.

Dicha Comisión estará formada por representantes de las Áreas afectadas y podrá solicitar a la Comisión Paritaria interpretadora del Convenio la revisión de la regulación de este servicio prevista en los dos artículos anteriores, 34 y 35.

Artículo 37. *Horas extraordinarias.*

Dado que las horas trabajadas por encima de la jornada laboral serán compensadas en los términos previstos en el artículo 7.4, no serán retribuidas en ningún caso.

CAPÍTULO VII

Instituciones sociales

Artículo 38. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

1. La empresa complementará la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o accidente «in itinere» hasta el 100 por 100 de la suma de los conceptos de salario base individual más antigüedad del trabajador. Sin perjuicio de ello, el primer día de enfermedad común será descontado por la empresa, salvo que el trabajador afectado disponga de horas acumuladas para cubrir dicho día, en los términos indicados en el artículo 7.

2. Cuando la incapacidad temporal derive de accidente de trabajo no «in itinere» o enfermedad profesional, las prestaciones de la Seguridad Social serán complementadas por la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 de la retribución del trabajador a partir del primer día de incapacidad. Los conceptos retributivos de cuantía variable se abonarán por el importe promedio percibido en los tres meses naturales anteriores al del comienzo de la incapacidad temporal.

Artículo 39. *Tramitación.*

Sin perjuicio de la obligación del trabajador de avisar telefónicamente de su ausencia a la empresa con carácter inmediato, los partes de baja por enfermedad deberán entregarse en el Área de Personal de la empresa dentro de las veinticuatro horas siguientes a su emisión. En caso de imposibilidad de entrega personal, serán cursadas por correo dentro del mismo plazo.

Las prestaciones económicas extrarreglamentarias solamente se harán efectivas previo cumplimiento de los requisitos anteriormente especificados y previa comprobación de que se han observado las prescripciones médicas establecidas.

Artículo 40. *Disminuidos físicos.*

La Dirección de la empresa se compromete a facilitar un puesto de trabajo adecuado a sus condiciones físicas a los trabajadores de su plantilla declarados en situación de Invalidez Parcial o Total para su profesión habitual por los organismos competentes, siempre que el trabajador se someta a las actividades de reconversión profesional que se consideren necesarias.

Ello no obstante, cuando existan manifiestas dificultades para asignarle un puesto de trabajo adecuado a su perfil profesional y a sus condiciones físicas, el trabajador podrá optar por percibir una indemnización, con

la consiguiente rescisión de su contrato de trabajo. Si tiene cincuenta y cinco o más años de edad, dicha indemnización será de 4.800.000 pesetas brutas; si no alcanza dicha edad, a la citada cantidad se le añadirán 20.000 pesetas por cada mes natural completo que le falte para completar los cincuenta y cinco años, con un tope de sesenta meses.

Artículo 41. *Seguro colectivo de vida.*

1. La empresa contratará a su cargo un seguro colectivo de vida, que dará cobertura a todo trabajador menor de sesenta y cinco años que figure dado de alta en su plantilla en el momento de producirse el evento de que se trate.

2. A los solos efectos de dicha cobertura se considerará asimilado al alta al trabajador que, habiendo agotado el período de Incapacidad Temporal, se encuentre pendiente de declaración de Invalidez Permanente por parte de los organismos competentes de la Seguridad Social.

3. En tanto la póliza se mantenga en vigor, dicho seguro cubrirá las siguientes contingencias:

3.1 En caso de fallecimiento del trabajador, abono a sus beneficiarios de un capital igual a 1,85 veces el salario anual base individual que percibiese aquél en el momento de su fallecimiento.

3.2 Si el fallecimiento del trabajador se produce como consecuencia de accidente, abono a sus beneficiarios de otra cantidad igual que la estipulada en el apartado 2.1 de este artículo.

3.3 Si el trabajador es declarado estar afecto de una Invalidez Permanente Absoluta para todo trabajo, pago anticipado al mismo del capital a que se refiere el apartado 3.1 de este artículo.

4. Se constituirá una Comisión Mixta del Seguro de Vida, integrada por representantes la Dirección de la empresa y de los trabajadores, a través de la cual el Comité de Empresa velará por la buena gestión del mismo.

Artículo 42. *Créditos para viviendas.*

1. El personal de la empresa podrá obtener créditos con destino a la adquisición y construcción de vivienda destinada al hogar familiar del solicitante que carezca de otra vivienda de su propiedad.

2. Una Comisión Mixta Paritaria integrada por representantes de la Dirección de la empresa y de los trabajadores regulará la asignación de créditos.

3. La cuantía de cada uno de estos créditos será de 500.000 pesetas, sin que la suma de todos los créditos que se concedan durante la vigencia de este Convenio pueda rebasar los 3.000.000 de pesetas por año. El tipo de interés se fijará en función de la situación de los tipos generales de interés, sin que en ningún caso pueda rebasar del 5 por 100.

Artículo 43. *Fondo Social.*

El Comité de Empresa gestionará un Fondo Social, al que la Dirección aportará anualmente, mediante pagos trimestrales, la cantidad bruta de 2.000.000 de pesetas, importe que no variará a lo largo de todo el Convenio.

Dicho Fondo Social tiene por objeto atender necesidades económicas urgentes del personal, derivadas de situaciones de incapacidad temporal, invalidez, disminución física y psíquica, minusvalía, etc.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud laboral

Artículo 44.

Las partes negociadoras de este Convenio reconocen la necesidad de progresar en la adopción de medidas de prevención de riesgos inherentes al tipo de trabajo de la empresa.

A este respecto, se estudiará la mejora de las revisiones anuales del trabajador en relación con los conceptos más específicos, en función del tipo de trabajo realizado.

Disposición adicional primera.

A los trabajadores que, provenientes de «Seat, Sociedad Anónima», han pasado a integrarse en la plantilla de «Volkswagen Gedas, Sociedad Anónima», les fueron reconocidos, mediante acta de conciliación levantada

ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento número 171/1994, todos los derechos laborales que tenían adquiridos en la fecha de su integración en ésta última, en base al XIV Convenio Colectivo de «Seat, Sociedad Anónima».

Tales derechos han sido reconocidos posteriormente por la Dirección de la empresa a determinados trabajadores que, por distintas razones, no pudieron ser incluidos en el acta en cuestión.

Todas estas situaciones individuales que mejoran lo pactado en este Convenio se mantendrán en plena vigencia y con carácter estrictamente personal, tanto en su contenido económico como respecto a jornada, vacaciones, instituciones sociales, etc., comprometiéndose la Dirección de la empresa a remitir a cada uno de los afectados una carta en la que se recojan los derechos específicamente reconocidos en cada caso.

Disposición adicional segunda.

A) Actualización de las tablas salariales año 1997.—Los conceptos retributivos reflejados en el presente Convenio están incrementados en la cuantía de aplicar el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para 1997 por Ley o por el Gobierno de la Nación más un punto y se pagarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de este año.

Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los doce meses del año 1997 experimentara un aumento real superior al 2,6 por 100, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1997 los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y la disposición adicional primera hasta el límite de 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado y la diferencia resultante la abonará la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 1997 será igual al IPC real más un punto. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que aplicar la revisión salarial correspondiente al año 1998.

B) Actualización de las tablas salariales año 1998:

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 1998, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y la disposición adicional primera se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1998 por Ley o por el Gobierno de la Nación, más 1,25 puntos.

2. Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional, constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los doce meses del año 1998, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1998 los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 1998 será igual al IPC real más 1,25 puntos. Las nuevas retribuciones resultantes de la revisión constituirán la base sobre la que se aplicará la revisión salarial correspondiente al año 1999.

C) Revisión salarial año 1999:

1. Con efectos a partir de 1 de enero de 1999, los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo y la disposición adicional primera se incrementarán en la cuantía que resulte de aplicar a los mismos el aumento de precios al consumo en el conjunto nacional previsto para el año 1999 por Ley o por el Gobierno de la Nación, más 1,25 puntos.

2. Si el índice de precios al consumo en el conjunto nacional, constatado por el Instituto Nacional de Estadística durante los doce meses del año 1999, experimentara un aumento real superior al previsto en el anterior apartado número 1, se revisarán con efectos retroactivos de 1 de enero de 1999 los conceptos retributivos indicados en el apartado anterior hasta el límite del 100 por 100 del índice de precios al consumo constatado y la diferencia resultante se abonará por la empresa de una sola vez. En consecuencia, el incremento final del Convenio para el año 1999 será igual al IPC real más 1,25 puntos.

Disposición adicional tercera.

Por ser de aplicación a todo el personal de la empresa, ambas partes se comprometen a pactar en documentos aparte el contenido de los capítulos referentes a faltas y sanciones, así como el de las dietas a abonar en caso de desplazamiento por razones de trabajo.

La Dirección de la empresa se compromete a negociar un acuerdo con el cliente, en cada caso, mediante el cual cualquier trabajador de

VW-GEDAS pueda hacer uso de los servicios de comedores y transporte de las empresas del cliente.

La empresa se compromete a estudiar la posibilidad de la implantación de un plan de pensiones.

ANEXO 1

Tablas anuales de salarios base para 1997

Denominación	Nivel	Pesetas
<i>Personal técnico</i>		
Jefe de Proyecto.	N1	5.301.285
	N2	4.609.813
	N3	4.008.533
	N4	3.485.681
	N5	2.771.279
Analista y Analista programador.	N1	4.609.813
	N2	4.008.533
	N3	3.485.681
	N4	3.031.027
	N5	2.711.250
Técnico de Sistemas.	N1	5.004.858
	N2	4.352.051
	N3	3.784.392
	N4	3.290.776
	N5	2.771.279
Programador de Sistemas.	N1	3.836.869
	N2	3.069.495
	N3	2.557.912
	N4	2.131.594
	N5	1.728.137
Programador (junior/senior).	N1	3.676.999
	N2	2.941.599
	N3	2.451.333
	N4	2.131.594
	N5	1.728.137
Operador.	N1	3.532.026
	N2	2.716.943
	N3	2.173.555
	N4	1.890.048
	N5	1.728.137
Preparador.	N1	3.532.026
	N2	2.173.555
	N3	1.728.137
Consultor.	N1	5.301.285
	N2	4.609.813
	N3	4.008.533
	N4	3.485.681
	N5	2.771.279
Jefe de Campo.	N1	3.676.999
	N2	2.941.599
	N3	2.451.333
	N4	2.131.594
	N5	1.728.137
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de primera.	N1	2.131.549
	N2	1.949.015
Jefe de segunda.	N1	1.894.280
	N2	1.737.027
Oficial de primera.	N1	1.624.858
	N2	1.485.664
Oficial de segunda.	N1	1.483.315
	N2	1.356.212
Auxiliar administrativo.	N1	1.271.181
	N2	1.162.257
Telefonista-Recepcionista-Operador Hotline.	N1	1.483.315
	N2	1.356.212

ANEXO 2

Tablas anuales del complemento de antigüedad para 1997

Número trienio	Anual - Pesetas	Acumulado anual - Pesetas
1	23.585	23.585
2	31.472	55.057
3	39.062	94.119
4	39.062	133.182
5	47.028	180.210
6	47.028	227.238
7	54.712	281.950
8	54.712	336.663
9	54.712	391.375
10	54.712	446.088
11	54.712	500.800
12	54.712	555.512

24093 RESOLUCIÓN de 23 de octubre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima», y sus tripulantes técnicos de vuelo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima», y sus tripulantes técnicos de vuelo (número de código: 90113340), que fue suscrito con fecha 27 de agosto de 1997 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la sección sindical del SEPLA, 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 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, 23 de octubre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENTRE LA EMPRESA «AIR EUROPA LÍNEAS AÉREAS, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y LOS TRIPULANTES TÉCNICOS DE VUELO

Artículo 1. *Ámbito personal y funcional.*

Son partes concertantes del presente Convenio Colectivo de trabajo, por la parte empresarial, la empresa «Air Europa Líneas Aéreas, Sociedad Anónima» (en adelante AESA), y por parte, los tripulantes técnicos de vuelo, la representación elegida por los mismos, actualmente la sección sindical del SEPLA (en adelante la representación de los Pilotos).

El presente Convenio afecta a todos los Pilotos de plantilla de AESA encuadrados en el grupo de Pilotos, en las situaciones contempladas en este Convenio.

Se excluyen de este ámbito:

- El personal encuadrado en otros grupos laborales, aunque eventualmente preste servicios de vuelo, que se registró por lo regulado en sus respectivos contratos individuales de trabajo u otros Convenios colectivos.
- El personal que ingrese en la empresa, en función de Título Aero-náutico, recogido en el Real Decreto 959/1990, de 21 de julio, sobre navegación aérea, y sea contratado para desempeñar funciones propias de este título en tierra.
- El personal ajeno a AESA que realice prácticas de vuelo.

El ámbito de aplicación funcional del Convenio será las actividades de transporte aéreo realizadas por AESA y los servicios profesionales de pilotaje realizados por los Tripulantes Técnicos de vuelo.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca a todos los centros y lugares de trabajo que AESA tenga establecidos o establezca en el futuro, en todo el territorio del Estado Español, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo primero.

Artículo 3. *Ámbito temporal y denuncia.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde la firma del mismo, una vez registrado por la autoridad laboral, hasta el 31 de diciembre de 1999. La aplicación de la tabla recogida en el anexo II tendrá efectos desde el día 1 de enero de 1997, así como los artículos que establezcan fecha a efectos económicos, que será la señalada.

Este Convenio será prorrogable tácitamente por períodos de doce meses a partir de la finalización de la vigencia del mismo, si con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento no ha sido expresamente pedida su revisión total o parcial, por cualquiera de las dos partes.

Artículo 4. *Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.*

Cuantas mejoras se establecen en este Convenio producirán la compensación, en su conjunto y en cómputo global, de aquellas que con carácter voluntario o pacto tuviese ya otorgadas AESA.

Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse por disposiciones legales o convencionales en el futuro.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su cumplimiento en su totalidad.

Si durante el proceso de registro la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas del Convenio en su actual redacción, la Comisión Negociadora deberá reunirse para considerar tal modificación, determinando si se mantiene la vigencia del resto del articulado del Convenio, o, si por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubieran otorgado.

Artículo 6. *Comisión paritaria de interpretación.*

Con el fin de aplicar y hacer efectivo el Convenio con la mayor agilidad posible, funcionará, en el seno de la empresa, una Comisión Paritaria de Interpretación, que estará compuesta por representantes de la empresa y de los Tripulantes Técnicos Pilotos, los cuales tendrán acceso a la documentación necesaria al efecto.

La representación de los Tripulantes Técnicos estará integrada como máximo por tres Pilotos delegados sindicales. Los representantes de la empresa serán nombrados libremente por ésta, hasta un máximo de tres miembros pertenecientes a AESA.

La Comisión ejercerá sus funciones durante la vigencia del presente Convenio y su facultad será la de interpretar las normas del mismo, sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción laboral.

Cuando la interpretación del texto del Convenio se prestase a soluciones dudosas se someterá la materia en cuestión a la Comisión, que deberá emitir informe sobre el asunto de que se trate, sin perjuicio de que, caso de no estar las partes de acuerdo con tal informe, se someta el mismo a la jurisdicción de trabajo o a la autoridad administrativa laboral, según las respectivas competencias.

Se establece un período inicial de tres meses a partir de la firma del presente Convenio durante el cual la Comisión podrá promover cambios en el articulado del mismo, a la vista de la experiencia en la aplicación de éste.

Artículo 6 bis. *Comisión Paritaria de Seguimiento.*

Se crea una Comisión Mixta y Paritaria con objeto del seguimiento del Convenio. Las reuniones de carácter ordinario se efectuarán trimestralmente, sin perjuicio de celebrar en cualquier momento, por causa que lo justifique, reuniones extraordinarias. Sus decisiones tendrán carácter vinculante.

La composición de la misma será de tres personas tanto por parte empresarial como por la parte de los representantes de los Pilotos.