

	Pagas	
	Mensual Pesetas	Anual Pesetas
Telefonista	90.379	1.400.874
Mozo, Cobrador, Conserje, Portero, Vigilante.	89.783	1.391.636
Limpieza	85.666	1.327.823
Programador analista	105.673	1.637.931
Programador	101.970	1.580.535
Operador	95.432	1.479.196
Auxiliar ordenador	93.288	1.445.964

13107 RESOLUCION de 26 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Intercontinental Marketing Services Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del acta con la revisión salarial del Convenio Colectivo de la empresa «Intercontinental Marketing Services Ibérica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9006212), que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y, de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 de la revisión salarial 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, 26 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE REVISION Y TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «IMS IBERICA, S. A.»

En Madrid, siendo las trece horas del día 16 de mayo de 1994, se reúnen en los locales de la empresa «IMS Ibérica, Sociedad Anónima», la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo de empresa, formada por la Dirección de la empresa y los Delegados de Personal, suscrito el día 14 de abril de 1981, con efectos de 1 de enero del mismo año.

Ambas partes acuerdan las siguientes variaciones respecto al Convenio vigente durante 1993:

1. Incrementar en un 4 por 100, con cláusula de revisión, los salarios realmente abonados por todos los conceptos a todos y cada uno de los trabajadores al 31 de diciembre de 1993. En cuanto a la posible revisión como consecuencia del incremento del IPC por encima del incremento pactado, se aplicará la escala fijada en el anexo II.

De acuerdo con el presente apartado, las tablas salariales para cada categoría serán las determinadas en el anexo número I.

2. Se proroga para 1994 el horario establecido durante 1993, siendo como sigue:

Del 1 de enero al 31 de mayo y del 16 de septiembre al 31 de diciembre:

Lunes a jueves: De siete cuarenta y cinco a quince cuarenta y cinco.

Viernes o último día laborable de la semana: De siete cuarenta y cinco a catorce treinta.

Del 1 de junio al 15 de septiembre:

Lunes a jueves: De ocho a quince.

Viernes o último día laborable de la semana: De ocho a catorce treinta.

3. Queda establecida en 6.500 pesetas la prima de puntualidad a la que se refiere el artículo 20 del vigente Convenio Colectivo.

4. Se modifica la cantidad abonada por kilómetro a que se refiere el artículo 28 (viajes y dietas) en dos pesetas, fijándose en 42 pesetas por kilómetro recorrido.

5. De acuerdo con el artículo 18 del Convenio Colectivo vigente, y además de los días festivos que contempla dicho artículo, para el presente año 1994 se considerarán días «puente», a todos los efectos, los siguientes:

31 de octubre (a recuperar).

5 de diciembre (50 por 100 de la plantilla).

9 de diciembre (50 por 100 de la plantilla).

6. Se incrementará la póliza del seguro colectivo suscrita por la empresa en el año 1985 a 3.000.000 de pesetas, acordándose que cualquier aumento en la prima será abonado por la empresa.

En la reunión mantenida el 16 de mayo de 1994 entre la empresa y la Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio Colectivo de empresa, se acordó que las vacaciones para el presente año las tomarán todos y cada uno de los empleados de la siguiente forma:

Del 1 al 26 de agosto de 1994 (veintiséis días).

Días 27, 28, 29 y 30 de diciembre de 1994.

Estas fechas podrán ser modificadas, previo acuerdo con la Dirección de la empresa, si las necesidades del trabajo lo requieren.

ANEXO I

Tablas salariales

Categoría	Total mensual (catorce pagas al año)	Total anual
Titulado superior «A»	204.195	2.857.330
Titulado superior «B»	129.494	1.812.916
Técnico Publicidad	139.865	1.958.110
Técnico Marketing «A»	120.789	1.691.046
Técnico Marketing «B»	109.960	1.539.440
Técnico Marketing «C»	86.329	1.208.606
Promotor Ventas «A»	109.960	1.539.440
Promotor Ventas «B»	86.329	1.208.606
Jefe superior administrativo	204.095	2.857.330
Jefe 1.ª administrativo	167.328	2.342.592
Jefe 2.ª administrativo	141.223	1.977.122
Oficial 1.ª administrativo	113.739	1.592.346
Oficial 2.ª administrativo	109.960	1.539.440
Auxiliar administrativo	106.180	1.486.520
Telefonista-Recepcionista	106.180	1.486.520
Ayudante administrativo	Salario mínimo interprofesional	
Aspirante administrativo	Salario mínimo interprofesional	
Limpiadora	Salario mínimo interprofesional	

ANEXO II

Inflación	Porcentaje incremento salarios
4,1	0,11
4,2	0,21
4,3	0,32
4,4	0,43
4,5	0,54
4,6	0,64
4,7	0,75
4,8	0,86
4,9	0,96
5,0	1,07

13108 RESOLUCION de 26 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo nacional de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing).

Visto el texto del convenio colectivo nacional de Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing) (código número 9901945), que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 1994, de una parte, por la Asociación Nacional de Entidades de Financiación (ASNEF), en represen-

tación de las empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, 26 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ENTIDADES DE FINANCIACION Y DE ARRENDAMIENTO FINANCIERO (LEASING)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales. Extensión

Artículo 1. *Ambito funcional. Personal y territorial.*

1. El presente convenio afecta a todas las Entidades de Financiación y de Arrendamiento Financiero (Leasing).

2. Igualmente afecta a todas las personas que presten sus servicios en las citadas empresas. Se exceptúan las personas comprendidas en el artículo 2, número 1, a), del Estatuto de los Trabajadores y a quienes puedan serlo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

3. El presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ambito temporal.*

El presente convenio tendrá una vigencia de un año, extendiéndose desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1994, y será de aplicación al personal que tenga vinculación laboral efectiva con las empresas al día 1 de enero de 1994 o ingrese con posterioridad.

Artículo 3. *Sustitución y remisión.*

1. El presente convenio colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos y a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que queda totalmente absorbida y sustituida, en virtud de lo prevenido en la disposición transitoria segunda de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y, en general, a la legislación de rango superior vigente en cada momento quedando expresamente derogados los anteriores convenios colectivos y la citada Ordenanza Laboral.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, estimadas en su conjunto, se establecen con carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas, quedarán subsistentes, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas por las mejoras establecidas en el presente convenio.

Se exceptúan de lo establecido en el párrafo anterior las mejoras económicas que se deriven de la aplicación de las tablas salariales que se fijan en el artículo 12 del presente convenio, que podrán compensar y absorber las que en el futuro puedan establecerse por disposición legal y, las que con carácter voluntario vengán abonando las empresas a la entrada en vigor de este convenio. Igualmente se exceptúa el plus de transporte previsto en el presente convenio.

Artículo 5. *Denuncia.*

El presente convenio colectivo se considerará denunciado automáticamente para su revisión el día 30 de septiembre de 1994, salvo acuerdo en contrario de las partes firmantes que, explícitamente, se pronuncie por su continuación o rescisión.

CAPITULO II

Del personal

Artículo 6. *Clasificación del personal.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo se clasificará en atención a las funciones que desarrolle, en uno de los siguientes grupos profesionales:

1. Titulados.
2. Administrativos.
3. Técnicos de oficina.
4. Subalternos.
5. Oficios varios.

Categorías	Nivel salarial
<i>Grupo 1. Titulados</i>	
a) Titulados de grado superior	1
b) Titulados de grado medio	2
<i>Grupo 2. Administrativos</i>	
a) Jefes superiores	2
b) Jefes de primera	3
c) Jefes de segunda	4
d) Oficiales de primera	5
e) Oficiales de segunda	6
f) Auxiliares	11
g) Aspirantes	13
<i>Grupo 3. Técnicos de oficina</i>	
a) Jefes de Equipo de Informática	3
b) Analistas	3
c) Programador-Ordenador	3
d) Programador de máquinas auxiliares	4
e) Operador de ordenador	5
f) Perforistas	8
<i>Grupo 4. Subalternos</i>	
a) Conserje	10
b) Ordenanza	12
c) Vigilante	12
d) Personal de limpieza	13
e) Botones	14
<i>Grupo 5. Oficios varios</i>	
a) Oficiales primera y Conductores	7
b) Oficiales segunda	8
c) Peones y Mozos	13

La clasificación de categorías profesionales incluidas en el artículo anterior es meramente enunciativa, sin que suponga obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si la importancia y necesidad de la empresa no lo requiere.

Artículo 7. *Definiciones.*

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la empresa, serán las siguientes:

Sección primera. Titulados.

a) y b) Personal titulado.—Se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio y está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente.

Sección segunda. Personal Administrativo.

a) Jefe superior.—Lleva la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia, provisto o no de poderes, y bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia.

Se asimilará a esta categoría al profesional con dos o más Jefes a sus órdenes.

b) Jefe de primera.—Actúa a la órdenes inmediatas del Jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios, con la capacitación correspondiente, esté o no provisto de poderes.

c) Jefe de segunda.—Está encargado, a las órdenes inmediatas del Jefe de primera, de orientar, dirigir y dar unidad a una Sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personas que de él dependan, esté provisto o no de poderes.

Se asimilarán a esta categoría los Cajeros con firma que, con o sin empleados a sus órdenes, realizan, bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la empresa. Se distinguirán quienes tienen firma reconocida en entidades bancarias o de crédito con las que opere la empresa y quienes no tienen firma reconocida.

d) Oficial de primera.—Actúa a las órdenes de un Jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.

Se adscriben a esta categoría: Cajeros sin firma, Operadores de máquinas contables, Taquimecánógrafos en idioma nacional que tomen, al dictado, 130 palabras por minuto traduciéndolas correcta y directamente a la máquina, así como las Telefonistas-Recepcionistas capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

También se incluyen en esta categoría los Inspectores de Zona, cuya misión es el control, vigilancia e inspección de cobros e informes para la concesión de créditos.

e) Oficial de segunda.—Realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, con iniciativa y responsabilidad restringida y a las órdenes de un Jefe y Oficial de primera, si los hubiere.

Se adscriben a esta categoría los/las Telefonistas-Recepcionistas, los/las Jefes de Visitadores, cuya misión es la distribución y control del trabajo de los Visitadores a su cargo.

f) Auxiliar.—Mayor de dieciocho años que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

Quedan adscritos a esta categoría los/las Telefonistas y Visitadores, cuya misión es la distribución de propaganda y captación de clientes, así como los/las Cobradores-Informadores (mayores de dieciocho años que tienen la misión de cobro de recibos, pudiendo practicar liquidaciones ante el cliente o conseguir información sobre el cliente).

g) Aspirante.—Menor de dieciocho años que trabaja en funciones propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones de ésta.

Sección tercera. Técnicos de oficinas.

a) Jefe de equipo de Informática.—Tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista.—Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

Cadena de operaciones a seguir.

Documentos a obtener.

Diseño de los mismos.

Ficheros a tratar: Su definición.

Puesta a punto de las aplicaciones.

Creación de juegos de ensayo.

Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.

Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.

Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador ordenador.—Le corresponde estudiar los procesos complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

d) Programador máquinas auxiliares.—Planifica la realización de máquinas básicas contribuyendo a la programación de las citadas máquinas auxiliares.

e) Operador de ordenador.—Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

f) Perforistas.—Realizan el perfecto manejo de las máquinas perforadoras, verificadoras y clasificadoras, conociendo suficientemente la técnica de programación de dichas máquinas.

Grupo cuarto. Subalternos.

a) Conserje.—Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa, sin perjuicio de las misiones específicas de este apartado.

b) Ordenanza.—Mayor de dieciocho años, cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

c) Vigilante.—Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

d) Personal de limpieza.—Se ocupan de la limpieza de los locales de las empresas.

e) Botones.—Mayor de dieciocho años que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Grupo quinto. Oficios varios.

a) Oficial de primera y Conductores; b) Oficiales de segunda; c) Peones y Mozos.

Incluye al personal, como mecánicos, electricistas, etc. que realizan los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas. Para la adscripción a estas categorías se atenderá a las reglas dadas por la Reglamentación de Trabajo o convenio colectivo del ramo correspondiente.

Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elemento de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.

Artículo 8. Ingresos y período de prueba.

La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante un período de prueba que no podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Personal titulado: Seis meses.
- Personal Administrativo y Técnico: Dos meses.
- Subalterno: Quince días.
- Oficios varios: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como el empleado podrán, respectivamente, proceder a la resolución del contrato o desistir de la prueba, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tengan derecho a indemnización. En todo caso, el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada. Transcurrido el plazo de prueba quedará formalizada la admisión, siéndole contado al empleado, a efectos de antigüedad y aumentos periódicos, el tiempo invertido en el citado período.

Es potestativo de las empresas renunciar a este período en la admisión y también reducir la duración máxima que para el mismo se señala, en su caso.

Todo ingreso se entenderá sometido a período de prueba cuyo cómputo se suspenderá en caso de suspensión del contrato y, consecuentemente, en el supuesto de incapacidad laboral transitoria del personal contratado.

Artículo 9. Provisión de vacantes.

En lo relativo a esta materia se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1. Personal titulado.—Las plazas se cubrirán libremente por la empresa entre los que posean los títulos y aptitudes correspondientes, siempre que reúnan las condiciones exigidas para los cargos.

2. Personal administrativo.—Los Jefes superiores, Jefes de primera, Jefes de informática, Analistas, Programadores y los Cajeros, serán de libre designación de la empresa.

Para la provisión de vacantes en las categorías de Jefes de segunda, Oficiales de primera, Oficiales de segunda y resto de Técnicos de oficina, que se produzcan como consecuencia de ascensos, plazas de nueva creación, jubilaciones, rescisión de contratos y causas análogas, las empresas convocarán un concurso-oposición, al que podrán acceder todos los empleados de las categorías inferiores.

Se constituirá a tal fin una comisión paritaria empresa-representantes legales de los trabajadores, que tendrá las facultades de:

Admitir las solicitudes, elaborar el contenido de las pruebas, vigilar su desarrollo y evaluar las mismas. Concluida las pruebas determinarán los aprobados y la categoría que ostentarán con efectos desde que se produjo la vacante.

Como especial consideración a la antigüedad, ésta se valorará, al menos, en una quinta parte de la valoración total de la prueba. En el supuesto de que no aprobara ningún candidato a algunas de las plazas convocadas, la empresa cubrirá dichas plazas a su conveniencia.

Artículo 10. Ascensos.

1. Los Auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la empresa ascenderán a la categoría de Oficiales de segunda. Los Oficiales de segunda con siete años en la categoría o doce de antigüedad pasarán a la de Oficiales de primera.

2. Los Oficiales de primera con ocho años en la categoría o veinte en la empresa ascenderán a la categoría de Jefe de segunda, sin que por este motivo tengan que ejercer mando, y siempre y cuando dichos trabajadores hayan ingresado en las empresas antes del 30 de noviembre de 1970.

3. Los Aspirantes y los Botones ascenderán automáticamente al cumplir los dieciocho años de edad a la categoría de Auxiliar y Ordenanza, respectivamente.

4. Cuando no existiera vacante, el trabajador ascendido vendrá obligado a seguir desempeñando sus funciones habituales, sin que quepa por tanto reclamar por realizar trabajo de categoría inferior.

5. Lo previsto en los puntos 1 y 2 de este artículo no afectará a aquellos trabajadores que hubieran ingresado en la empresa con posterioridad al 28 de mayo de 1985.

Artículo 11. Equiparación salarial por antigüedad de Ordenanzas, Vigilantes y Conserjes.

El personal incluido en el nivel 12 del artículo 6 del presente convenio (Ordenanzas y vigilantes), a los cinco años de servicios en la categoría será equiparado exclusivamente a efectos salariales, al nivel 6 de la tabla salarial correspondiente.

Los Conserjes, con siete años de servicio en tal categoría, serán equiparados exclusivamente a efecto salariales, al nivel 5 de las tablas salariales de este convenio.

CAPITULO III

Política salarial

Artículo 12. Tablas salariales.

Los sueldos a percibir con carácter anual, es decir, en las dieciséis pagas y media que se establecen en el presente convenio colectivo son las siguientes:

1. Provincias en la que exista una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho.

Niveles	Pesetas
Niveles 1 y 2	2.855.745
Nivel 3	2.558.722
Nivel 4	2.248.677
Nivel 5	1.898.912
Niveles 6, 7 y 8	1.672.647
Nivel 10	1.492.214
Niveles 11 y 12	1.410.126
Nivel 13	1.341.802
Nivel 14	1.274.728

2. Resto de provincias:

Niveles	Pesetas
Niveles 1 y 2	2.770.257
Nivel 3	2.482.505
Nivel 4	2.183.277
Nivel 5	1.847.163
Niveles 6, 7 y 8	1.630.845
Nivel 10	1.462.772
Niveles 11 y 12	1.383.201
Nivel 13	1.320.837
Nivel 14	1.254.793

Artículo 13. Antigüedad.

El complemento de antigüedad para todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo consistirá en trienios.

Los trienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el 1 de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

Cada uno de los trienios a percibir con carácter anual, es decir, en las dieciséis pagas y medias que se establecen en el presente convenio colectivo, se abonarán según las siguientes tablas:

1. Provincias en las que existe una localidad con más de 400.000 habitantes de derecho:

Niveles	Pesetas
Niveles 1 y 2	112.586
Nivel 3	104.863
Nivel 4	92.162
Nivel 5	80.850
Niveles 6, 7 y 8	71.215
Nivel 10	64.887
Niveles 11 y 12	61.319
Nivel 13	58.344

2. Resto de provincias:

Niveles	Pesetas
Niveles 1 y 2	109.317
Nivel 3	101.802
Nivel 4	89.532
Nivel 5	78.659
Niveles 6, 7 y 8	69.452
Nivel 10	63.605
Niveles 11 y 12	60.150
Nivel 13	57.433

Artículo 14. Pagas extraordinarias.

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo abonarán a sus empleados las siguientes pagas extraordinarias:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará en la segunda quince del mes de julio y se fijará su importe a una mensualidad completa más la antigüedad y todas las percepciones salariales que puedan corresponder a los trabajadores mensualmente, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes al mes de julio.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se aplicarán los mismos criterios que en la anterior y se hará efectiva en la segunda quincena del mes de diciembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a dicho mes.

c) Extraordinaria de vacaciones: Se establece media paga extraordinaria a abonar por las empresas al empleado en el momento en que éste tome las vacaciones anuales correspondientes, según criterios anteriores.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Artículo 15. Participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios las empresas abonarán a los trabajadores dos pagas, aplicando los mismos conceptos retributivos que para las pagas extraordinarias, que se harán efectivas en los meses de marzo y septiembre, de acuerdo con las remuneraciones correspondientes a estos meses.

Artículo 16. Plus por trabajo nocturno.

Se fija el plus por trabajo nocturno en un 30 por 100 del salario, incrementado con la antigüedad correspondiente. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las siete del día siguiente.

Si el tiempo trabajado dentro del período nocturno fuera inferior a cuatro horas se abonará aquél exclusivamente sobre estas horas trabajadas. Si las horas trabajadas excedieran de cuatro se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada. Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo, como guardas, vigilantes, serenos y porteros de noche, etc.

CAPITULO IV

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 17. Jornada laboral.

1. Para cualquier trabajador afectado por el presente convenio colectivo, con independencia de su categoría profesional, el total máximo de horas ordinarias de trabajo para 1994 será de mil setecientas noventa horas, como cómputo anual de jornada.

2. La correspondiente reducción de jornada, en los casos que proceda, se concretará en hasta cuatro días de licencia anuales, durante la vigencia del presente convenio.

3. La jornada laboral de invierno, comprendida entre el día 1 de enero y el 14 de junio, y entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de cada año, será, con carácter general, de cuarenta y dos horas y media semanales, de lunes a viernes.

4. Durante los períodos definidos en el apartado anterior, la jornada no podrá iniciarse antes de las ocho horas ni concluirse después de las dieciocho horas.

5. Quedan excluidas de los límites fijados en el apartado anterior las empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos.

6. La jornada laboral de verano, comprendida entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, será de treinta y cinco horas semanales, comenzando ésta a las ocho horas y terminando a las quince horas, de lunes a viernes, con carácter general.

7. Queda excluidas de lo dispuesto en el apartado anterior las empresas cuya actividad preponderante sea la financiación de bienes fungibles no identificables y electrodomésticos que, en todo caso, respetarán el cómputo máximo global de treinta y cinco horas semanales y la jornada continuada.

8. Se respetarán aquellas jornadas y horarios establecidos en las empresas que, computándose anualmente, impliquen condiciones más beneficiosas.

9. Para el supuesto de que la distribución de jornada antes prevista implicara la realización de más de mil setecientas noventa horas de jornada efectiva laboral anual, la empresa, de común acuerdo con sus trabajadores o los representantes legales de éstos, optará entre la reducción proporcional correspondiente de la jornada laboral de invierno o la compensación del exceso de jornada por tiempo libre.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

1. Conscientes las partes de la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, convienen en reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: Realización.
- Horas extraordinarias estructurales, es decir, las necesarias por períodos puntas de producción no previsibles, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter análogo derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

2. El número de horas extraordinarias por empleado no podrá ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. La prestación en horas extraordinarias será voluntaria y sin discriminación personal alguna, siendo realizada de forma proporcional por el personal que lo solicite.

4. La Dirección de la empresa informará por escrito y mensualmente, al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas y, en su caso, la distribución por departamentos.

5. Las horas extraordinarias se cotizarán atendiendo a su motivación y distinguiéndose las habituales de aquellas otras derivadas de fuerza mayor y las estructurales.

6. También en relación al objetivo de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Para la determinación del valor de la hora extraordinaria se partirá de un valor tipo para la hora ordinaria, obtenido computando como dividiendo el equivalente a 16,5 pagas (a estos efectos se entiende por paga la integrada por las tablas salariales más el complemento de antigüedad, artículos 12 y 13 del presente Convenio). El divisor será la cifra de 1.790.

Sobre el valor así establecido se aplicará un incremento que, en ningún caso, será inferior al 75 por 100.

8. Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador la realización por parte de éste de las horas extraordinarias estructurales podrá ser compensada por un tiempo equivalente de descanso correspondiente al 175 por 100 de las realizadas, en lugar de su retribución económica.

En tal caso, deberá existir acuerdo entre las partes sobre las horas extraordinarias estructurales que habrán de ser compensadas por tiempo de descanso, así como las horas o fechas en que será aplicado éste, con la única limitación de que su acumulación sólo podrá ser realizada mensualmente.

Artículo 19. Vacaciones.

1. Todo el personal, sin excepción, tendrá derecho anualmente a treinta días naturales de vacaciones.

2. Las vacaciones habrán de disfrutarse en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre de cada año, salvo la opción en contra del interesado contemplado en el apartado 5 de este artículo.

3. Las vacaciones serán concedidas de acuerdo con las necesidades del trabajo, procurando complacer al personal en cuanto a la época de disfrute, dando preferencia al más antiguo. No obstante lo anterior, se atenderá a la previsión recogida en el apartado c) del número 2 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El personal podrá partir las vacaciones en dos períodos siempre y cuando el menor de ellos sea de siete días como mínimo.

5. El personal que opte por disfrutar sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo, tendrá derecho a optar entre seis días naturales más de vacaciones o media paga extraordinaria más. La comunicación de la opción elegida deberá realizarse al hacer la correspondiente solicitud.

En caso de que el personal disfrutara parte de sus vacaciones fuera del período establecido en el apartado 2 del presente artículo tendrá derecho, en la parte proporcional correspondiente, a los beneficios que se señalan en el párrafo anterior.

6. No podrán disfrutar de las vacaciones en el período que se señala en el apartado anterior, más de un 30 por 100 de la plantilla, ni hacerlo simultáneamente más de un 5 por 100 de la misma.

7. Los cuadros de vacaciones, establecidos de acuerdo con el contenido de los anteriores apartados, donde se especifique el período o períodos de disfrute de las vacaciones de los trabajadores deberán estar confeccionados y hacerse públicos para todos los interesados antes del 30 de abril de cada año.

8. Cuando el empleado deje de prestar servicios en la empresa antes de haber disfrutado sus vacaciones percibirá en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondieran. Salvo en estos casos, las vacaciones no podrán sustituirse por el abono de los salarios equivalentes.

Artículo 20. Permisos sin sueldo y licencias.

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo hasta un total de quince días máximo al año y habrá de otorgárselos la empresa, salvo que no resulte factible por notorias y justificadas necesidades del servicio.

El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Esta licencia no podrá solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Artículo 21. Fiestas locales.

Durante la semana de celebración de las fiestas locales del lugar en que se halle el centro de trabajo, la jornada será reducida, adelantándose

la salida del final de la jornada en tres horas laborables de trabajo efectivo. Esta reducción de jornada tan sólo podrá producirse una semana al año.

Como excepción a lo anterior, en aquellas plazas en las que la semana de celebración de las fiestas locales coincida con la jornada laboral de verano descrita en el párrafo 5 del artículo 17 del presente Convenio, los centros de trabajo ubicados en ellos podrán sustituir la forma de reducción de jornada citada en el párrafo anterior, por la consistente en retrasar la entrada del comienzo de la jornada en hora y media y adelantar la salida del final de la jornada en otra hora y media.

Artículo 22. Excedencias.

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

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

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

4. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Artículo 23. Seguridad Social.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo ambas representaciones acuerden establecer un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de hasta veinte días de duración, consistirá en el 30 por 100 de la base de cálculo de la prestación económica.

b) En bajas por incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral, de más de veinte días de duración, se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica durante la duración de la incapacidad laboral transitoria.

c) En bajas por incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional u hospitalización, igualmente se completará hasta el 100 por 100 de la base del cálculo de la prestación económica.

Tales porcentajes se han fijado teniendo en cuenta que, en este momento, las prestaciones por incapacidad laboral transitoria debida a enfermedad común o accidente no laboral, hasta el vigésimo día son el 60 por 100 de la base de la cotización en la Seguridad Social en lugar del 75 por 100 como venía siendo.

Artículo 24. Traslados.

1. Por solicitud del trabajador.—En el caso de que se produzcan vacantes en las sucursales de la empresa, tendrá preferencia para el traslado en primer lugar el empleado que lo solicite, para reunirse con el cónyuge y, en segundo lugar, el más antiguo en la solicitud.

2. Por necesidades del servicio:

a) Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, a no ser que existan razones

técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial y lo permita la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, que deberá resolverse en el inderrotable plazo de treinta días, entendiéndose que el silencio administrativo tendrá carácter positivo.

b) Autorizado el traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije, como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas.

La compensación a percibir por el traslado comprenderá:

Locomoción del interesado y de los familiares que convivan con él.
Transporte de mobiliario, ropas y enseres.

Indemnización en metálico equivalente a dos meses de salario real.

El importe aproximado de los anteriores gastos se abonará por adelantado cuando el interesado lo reclame.

Sólo podrán ser trasladados los trabajadores con una antigüedad inferior a diez años y por una sola vez.

En cualquier caso, el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior al de cuarenta y cinco días desde su notificación por escrito al trabajador.

3. Permutas.—Los trabajadores de una misma empresa podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo a reserva de lo que la empresa libremente decida en cada caso teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Artículo 25. Jubilación.

Los trabajadores, al cumplir sesenta y dos años de edad, y siempre que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, podrá reducir su jornada de trabajo y su salario en un 50 por 100 y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les reconozca hasta que cumplan la edad de sesenta y cinco años, quedando las empresas obligadas a la contratación simultánea de trabajadores en situación de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y a mantener cubierta como mínimo la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación anteriormente prevista. Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, y disposiciones que lo desarrollen o sustituyan, tomando en consideración que las edades mencionadas en el apartado anterior están referidas a las establecidas con carácter general, por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación en el momento de promulgación del mencionado Real Decreto-ley.

Los trabajadores, al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, podrán jubilarse con el 100 por 100 de los derechos pasivos, quedando las empresas obligadas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones que se produzcan y con contratos de la misma naturaleza que los extinguidos. Estas jubilaciones se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Lo anteriormente expuesto será de aplicación en los términos previstos en las disposiciones citadas, y mientras las mismas estén vigentes y sean aplicables.

Artículo 26. Seguro de vida.

Las empresas se comprometen a suscribir un seguro de vida a favor de cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales asegurados:

- 2.000.000 de pesetas para caso de fallecimiento.
- 2.000.000 de pesetas para caso de incapacidad profesional total y permanente.
- 2.000.000 de pesetas en caso de invalidez absoluta y permanente.

Las garantías de incapacidad profesional total y permanente y la invalidez absoluta y permanente, cesarán, en todo caso, al finalizar la anualidad del seguro y dentro de la cual el asegurado cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 27. Reconocimiento médico anual.

Las empresas dispondrán las medidas oportunas para que, con cargo a las mismas, todos los trabajadores puedan someterse a un reconocimiento médico anual consistente en las siguientes pruebas:

- Estudio clínico general.
- Radioscopias de torax.

3. Análisis de orina.
4. Análisis de sangre.
5. Vista y oído.
6. Examen psicotécnico.
7. Radiografías de columna para quien lo solicite.
8. Pruebas destinadas a la detección de flebitis para quien lo solicite.
9. Revisión ginecológica para quien lo solicite.

Artículo 28. *Servicio militar o civil sustitutorio.*

Durante el tiempo que el personal permanezca en el servicio militar o en el civil que le sustituya, se le reservará la plaza que venía desempeñando. Transcurridos dos meses desde su licenciamiento sin haberse reincorporado a su puesto de trabajo, se entenderá que renuncia por voluntad propia al mismo, quedando totalmente extinguida la relación laboral. Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa antes del 1 de enero de 1985 y que se incorporen al Servicio Militar con carácter obligatorio o al Servicio Civil que lo sustituya, percibirán el 75 por 100 de su sueldo, incluidas las pagas extraordinarias, siempre que tengan familiares a sus espaldas, y el 50 por 100 para todos aquellos que no tengan familiares a su cargo, o sea, en general.

Los trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 1985 y que hayan de prestar Servicio Militar podrán trabajar en sus empresas por horas, que se abonarán a prorrata de su sueldo— cuando sus obligaciones militares le permitan acudir a su puesto de trabajo y siempre que ello no trastorne el régimen de trabajo, apreciación que hará libremente la empresa. Si la empresa tuviera sucursal en la población a que sea destinado el empleado se procurará adscribirle a ella, siempre que puedan ser compatibles sus deberes de empleado y soldado. En todo caso percibirá las dos pagas extraordinarias semestrales previstas en los apartados a) y b) del artículo 14 de este Convenio.

Artículo 29. *Anticipos al personal.*

1. El personal tendrá derecho, para necesidades propias justificadas que no habrán de ser perentorias, a un anticipo consistente en seis mensualidades del sueldo señalado para su categoría profesional en las tablas recogidas en el artículo 12 del presente convenio colectivo.
2. Dicho anticipo será reintegrado a la empresa en la cuantía máxima del 10 por 100 de cada paga.

Artículo 30. *Ayuda para estudios.*

1. Las empresas, en función del desarrollo humano y profesional de sus empleados, les concederán para cursar estudios de materias relacionadas con el sector, en centros oficialmente reconocidos:
 - a) El 80 por 100 de los gastos de matrícula y honorarios de los centros de enseñanza, así como el del importe de los libros.
 - b) Facilitar y armonizar, siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas de trabajo con las de clase y estudio.

En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en centros públicos y privados, las anteriormente citadas obligaciones de las empresas no se extenderán más allá de las que sean propias del centro público correspondiente.

2. El derecho a esta ayuda lo perderá en el curso sucesivo, si no aprobase más del 50 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.
3. Se concederá permiso por el tiempo indispensable para la realización de exámenes necesarios para la obtención de un título.

Artículo 31. *Plus de transporte.*

A fin de coadyuvar a los gastos de transporte de personal, se establece un plus de transporte de 319 pesetas por día de trabajo. Dicho plus se dejará de percibir por el trabajador los domingos, festivos, días de vacaciones y los días de inasistencia al trabajo por cualquier otro motivo justificado o injustificado.

Artículo 32. *Gratificación por mando.*

El Jefe de Segunda con mando percibirá un 5 por 100 más de su sueldo como gratificación por mando.

Artículo 33. *Quebranto de moneda.*

Los cajeros, con o sin firma, responsables de la caja de la empresa o centro de trabajo, y los cobradores, percibirán por este concepto la cantidad de 3.669 pesetas mensuales.

Artículo 34. *Salidas y dietas.*

Si por necesidades del servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de locomoción, una dieta de:

- a) Una comida fuera: 2.306 pesetas.
- b) Dos comidas fuera: 3.690 pesetas.
- c) Dos comidas y pernoctar fuera: 7.378 pesetas.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho a la dieta por comida.

Cuando el desplazamiento dure más de sesenta días ininterrumpidos el importe de las dietas se reducirá en un 50 por 100.

Artículo 35. *Gastos de locomoción.*

1. Cuando los viajes o desplazamientos originados por necesidades de la empresa los trabajadores utilicen su automóvil particular, se les abonará a razón de 25 pesetas por kilómetro.
2. La parte de esta cantidad correspondiente a carburante (que se entenderá en el 40 por 100), será revisada automáticamente con cada subida del carburante y en la misma proporción.

Artículo 36. *Becas o ayudas.*

Las empresas concederán a sus empleados, con al menos un año de antigüedad en la empresa, que tengan hijos en las edades a continuación referidas y que puedan acreditar su ingreso en guarderías o instituciones de enseñanza de cualquier nivel, becas o ayudas para sufragar los gastos de estudio, por los siguientes importes anuales:

- De 0 a cuatro años, 21.884 pesetas.
- De cinco a diecisiete años, 27.355 pesetas.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 37. *Faltas.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave:

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante el mes sin que exista causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo personal y limpieza personal.
4. Falta de atención y diligencia con el público.
5. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
6. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
7. La embriaguez ocasional.

Son faltas graves:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
6. La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono de trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.

Son faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o cuarenta durante un año.

2. Fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos ante los representantes de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

4. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destruir o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez durante el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra y obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

Artículo 38. Sanciones.

Régimen de sanciones.—Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

Las sanciones requieren comunicación motivada al trabajador. En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

CAPITULO VII

Derechos sindicales

Artículo 39. Derechos sindicales.

En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 40. Comités de empresa y Delegados de Personal.

En el caso de los miembros de los comités de empresa o cuando sean varios los Delegados de Personal en el centro de trabajo, se podrá acumular en uno o varios de los mismos la reserva legal de horas que a la totalidad le corresponde.

Cuando en el centro de trabajo existiera un sólo Delegado de Personal, se entenderá que el crédito de horas de reserva es trimestral y por un total de cuarenta y cinco horas.

Artículo 41. De los Sindicatos.

1. Las empresas deberán respetar el derecho de todos sus trabajadores a sindicarse libremente, sin que puedan sujetar su empleo a la condición de que no se afilien o renuncien a su afiliación.

Consecuentemente, tampoco podrán las empresas despedir o de otra forma perjudicar a sus trabajadores a causa de las actividades sindicales que les veng reconocidas.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos y comisiones paritarias previstos en los mismos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Cláusula adicional primera. Cláusula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), registrase al 31 de diciembre de 1994 una variación acumulada superior al 2,5 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1993, se efectuará una revisión salarial sobre los conceptos económicos presentes en este convenio tan pronto se constate esta circunstancia del exceso sobre el 2,5 por 100 y hasta el resultado de reducir el referido IPC en un punto porcentual.

El incremento que, de cumplirse los supuestos anteriores, deba efectuarse, tendrá efectos económicos desde el día 1 de enero de 1994 y para dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga que se hará efectiva durante el primer trimestre de 1995.

Cláusula adicional segunda.

No obstante el ámbito temporal del presente convenio, concretado en su artículo segundo, las partes acuerdan la convocatoria de las respectivas comisiones negociadoras, para 1994, a los solos efectos de acordar los incrementos correspondientes para dicho año respecto de los conceptos y condiciones de carácter económico previstos en este convenio.

Cláusula adicional tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo cuando entre en vigor el «Acuerdo nacional sobre la formación continua en la empresa» constituirán una comisión paritaria para su desarrollo en los términos y vigencia en que el mismo sea suscrito por la Confederación Empresarial, las Centrales Sindicales y la Administración del Estado.

Cláusula adicional cuarta. Comisión paritaria.

1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo se constituye la siguiente comisión paritaria:

Titulares:

- ASNEF: Cuatro miembros designados por la ASNEF.
- Comisiones Obreras: Dos miembros designados por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras.
- Unión General de Trabajadores: Dos miembros designados por la Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Unión General de Trabajadores.

Suplentes:

- ASNEF: Cuatro miembros designados por la ASNEF.
- Comisiones Obreras: Dos miembros designados por la Federación Estatal de Banca y Ahorro de Comisiones Obreras.
- Unión General de Trabajadores: Dos miembros designados por la Federación Estatal de Banca, Ahorro, Seguros y Oficinas de la Unión General de Trabajadores.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Dicha convocatoria deberá realizarse a través de la Asociación de Empresarios o de los Sindicatos firmantes.

3. Serán funciones de esta comisión paritaria:

- Informar a la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.
- Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.

4. Dentro de la comisión paritaria, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirán, como mínimo la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales por cada parte.

Cláusula adicional quinta. Condiciones de exclusión.

Las tablas salariales que se fijan en los artículos 12 y 13 del presente convenio colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación para aque-

llas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1992 y 1993. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1994.

Las empresas que se encuentren en esta situación lo pondrán en conocimiento de la comisión paritaria, quien resolverá a la vista de la información facilitada.

En estos casos se trasladará a la comisión paritaria la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de los auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

13109 *RESOLUCION de 26 de mayo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del acuerdo de revisión del Convenio Colectivo de la empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del acuerdo de revisión del Convenio Colectivo de la empresa «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9006642), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los representantes de los Comités de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerdo de revisión 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, 26 de mayo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA FINAL DE 21 DE MARZO DE 1994

En representación de la Dirección:

Don Juan José Cortes Serrano.
Don Angel Pérez Cebrián.

En representación del Comité de Arrigorriaga:

Doña Begoña Gorospe Bernaola.
Don José Antonio Echaide Núñez.
Don Dámaso Menéndez de Pablo.

En representación del Comité de Getafe:

Doña María Angeles Benito Cincunegui.
Don José Antonio Millano Ibáñez.
Don Pancracio Villajos Villaseñor.
Don José Ramírez Román.
Don Salvador Gil Amaya.

Don Emiliano Guerra Fernández.

Don José Díaz Veiga.

Don Juan Vidal López.

Asesor de los Comités:

Don Jesús Chamorro Fernández, CC.OO.

En Getafe, a 21 de marzo de 1994, con la asistencia de los anteriormente mencionados, se reúne la Dirección y los representantes de los Comités de «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», como finalización de las negociaciones para la aplicación del Convenio Colectivo para 1994 y 1995.

Este compromiso es consecuencia de la firma global del acuerdo que a continuación se detalla:

Primero.—La empresa se compromete a efectuar las inversiones necesarias en reparación y reposición de maquinaria, nuevos productos y/o modificaciones tecnológicas que aseguren su relanzamiento y viabilidad, debiendo realizarse dicho plan de acción durante 1994 y a lo largo de 1995.

Segundo.—Las posibles disminuciones de plantilla se efectuarán con soluciones no traumáticas y, prioritariamente, con la rescisión de trabajadores de cincuenta y ocho años o más.

Tercero.—Para que sea posible el punto anterior, las partes consideran necesario la modificación de condiciones sustanciales del contrato de trabajo de las personas que puedan considerarse excedentes y su reconversión en aquellos otros puestos de trabajo necesarios para la compañía.

Este criterio se complementa, en caso de discrepancia del trabajador afectado, con la opción de sustituirla por una rescisión del contrato.

Al trabajador que acepte la movilidad funcional se le respetará la categoría y el salario que venía percibiendo, así como los incrementos que se pacten para su categoría.

La empresa hace expresa renuncia a utilizar movilidad geográfica.

Cuarto.—Existe también acuerdo en la aplicación del período de vacaciones, que se basa en:

Fijación de dos turnos de vacaciones con período máximo de tres semanas ininterrumpidas durante el período estival.

El resto del tiempo se distribuirá también en dos turnos. Se adjunta calendario para 1994.

Quinto.—Atendiendo a la estacionalidad de la producción y a las actuales dificultades que el mercado atraviesa, se acuerda la flexibilidad de la jornada de trabajo, que consiste en:

Trabajar cuatro sábados por trabajador (cuatro por ocho horas) durante los meses de junio y julio, lo que garantiza para la empresa el trabajo del turno de mañana todos los sábados de esos meses.

Trabajar dos sábados adicionales por trabajador (dos por ocho horas) durante el resto del año.

Este tiempo adicional se descansará en turnos completos (ocho horas) o días completos en períodos de baja actividad. Individualmente, podrá ser utilizado para necesarios permisos particulares.

La notificación de las modificaciones respecto a la jornada normal se realizará con diez días naturales de anticipación.

Sexto.—Acuerdan un incremento salarial del 3,2 por 100, con efectos de 1 de enero de 1994, con reparto proporcional.

Con efectos de 1 de enero de 1995, se fija un incremento salarial del 2 por 100, que se repartirá linealmente.

La empresa se compromete a dar una gratificación de 100.000 pesetas a cada trabajador el primer año en que obtenga beneficios.

En el resto de los aspectos no contemplados en el presente acuerdo se estará a lo redactado en el Convenio Colectivo de «Crown Cork Company Ibérica, Sociedad Anónima», para 1993-1994, que se prorroga hasta el 31 de diciembre de 1995.

El incumplimiento de este acuerdo conlleva automáticamente la desvinculación de las obligaciones contraídas por ambas partes y la aplicación automática del Convenio de 1994 en su totalidad con efectos desde el 1 de enero de 1994.