

21991 *RESOLUCION de 13 de julio de 1992, de la Dirección General de Telecomunicaciones, por la que se otorga el certificado de aceptación al teléfono marca «Telko», modelo 203.*

Como consecuencia del expediente incoado en aplicación del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, a instancia de «Disvent, Sociedad Anónima», con domicilio social en Barcelona, Viladomat, 236-238, bajos, código postal 08029.

Esta Dirección General ha resuelto otorgar el certificado de aceptación al teléfono marca «Telko», modelo 203, con la inscripción E 97 92 0384, que se inserta como anexo a la presente Resolución.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 18.2 del Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto, la validez de dicho certificado queda condicionada a la obtención del número de inscripción en el Registro de Importadores, Fabricantes o Comercializadores que otorgará la Administración de Telecomunicaciones.

Madrid, 13 de julio de 1992.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

ANEXO

Certificado de aceptación

En virtud de lo establecido en el Reglamento de desarrollo de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones, en relación con los equipos, aparatos, dispositivos y sistemas a que se refiere el artículo 29 de dicho texto legal, aprobado por Real Decreto 1066/1989, de 28 de agosto («Boletín Oficial del Estado» número 212, de 5 de septiembre), se emite por la Dirección General de Telecomunicaciones el presente certificado de aceptación para el

Equipo: Teléfono.

Fabricado por: «Telko Taiwan Inc.», en Taiwán.

Marca: «Telko».

Modelo: 203.

Por el cumplimiento de la normativa siguiente:

Real Decreto 1376/1989, de 27 de octubre («Boletín Oficial del Estado» de 15 de noviembre).

Con la inscripción E 97 92 0384

y plazo de validez hasta el 31 de julio de 1997.

Y para que surta los efectos previstos en el artículo 29 de la Ley 31/1987, de 18 de diciembre, de Ordenación de las Telecomunicaciones («Boletín Oficial del Estado» número 303, del 19), expido el presente certificado en los términos establecidos en el artículo 14.2 del Real Decreto 1066/1989.

Madrid, 13 de julio de 1992.—El Director general, Javier Nadal Ariño.

21992 *RESOLUCION de 8 de septiembre de 1992, de la Dirección General para la Vivienda y Arquitectura, por la que se acuerda la inscripción de diversos laboratorios en el Registro General de Laboratorios de Ensayos acreditados para el control de calidad de la edificación.*

Vistas las resoluciones de los órganos competentes de la Junta de Galicia, concediendo acreditaciones a diversos laboratorios para la realización de ensayos en áreas técnicas de acreditación para el control de calidad de la edificación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de las disposiciones reguladoras generales para la acreditación de laboratorios de ensayos para el control de calidad de la edificación, aprobadas por el Real Decreto 1230/1989, de 13 de octubre, esta Dirección General resuelve:

Inscribir en el Registro General de Laboratorios de ensayos acreditados para el control de calidad de la edificación, a los siguientes laboratorios:

Laboratorio «Norcontrol, Sociedad Anónima», sito en polígono industrial La Grela-Bens, calle Gutemberg, número 42, La Coruña, para la realización de ensayos en el «área de toma de muestras inalteradas, ensayos y pruebas "in situ" de suelos» con el número 15029ST92.

Laboratorio «Cenilesa, Sociedad Limitada», sito en polígono Las Arceiras, sin número, Lugo, para la realización de ensayos en el «área de control de hormigón en masa: de cemento, de áridos y de agua», con el número 15030HC92.

Publicar dichas inscripciones en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de septiembre de 1992.—La Directora general para la Vivienda y Arquitectura, Cristina Narbona Ruiz.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21993 *RESOLUCION de 9 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social», que fue suscrito con fecha 19 de abril de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité de la misma, 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 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, 9 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PREVISION SANITARIA NACIONAL, MUTUALIDAD DE PREVISION SOCIAL»

REUNIDOS

De una parte, don Juan Blázquez Sánchez, en su condición de Presidente de «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social»; don José María Sala Xampeny y don Juan José López Bedmar, en su condición de Secretario del Consejo de Administración y Gerente de «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social», respectivamente.

De otra parte, doña Concepción Doncel Sánchez, doña María Luz Olivares Maeso, don Ramón Apellanes Herrero, don José Holanda Abascal, don Jesús León Isidro y don Francisco Velázquez de Castro Rodríguez, miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores.

MANIFIESTAN

Que de conformidad con la negociación llevada a cabo entre la representación de la Entidad referida y sus trabajadores por mediación de las Comisiones constituidas al efecto, comparecen para la firma de este documento, concluyendo el presente Convenio Colectivo, que acoge los siguientes

ACUERDOS

I. Ambito

El presente Convenio será de aplicación en los distintos Centros de trabajo de carácter administrativo, dentro del territorio nacional, de «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social».

II. Vigencia

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1991 y salvo el tema salarial, que tendrá una vigencia de un año, para las demás cuestiones que en el mismo se establecen tendrá una duración de dos años, pudiendo prorrogarse por la tácita por periodos de tiempo anuales, salvo que una de las partes lo denuncie o solicite su revisión mediante comunicación escrita dirigida a la otra, al menos sesenta días antes de su vencimiento.

III. Normativa laboral

Las relaciones laborales de la Entidad firmante de este Convenio con sus trabajadores se regirán en lo sucesivo, a partir de su entrada en vigor, por la normativa laboral que, debidamente suscrita por las partes que firman este documento, se acompaña al mismo como anexo número uno.

IV. Salario

a) Se establece una tabla salarial que afectará a aquellos empleados con antigüedad superior a cinco años en la citada Empresa, en la que se relacionan los diferentes salarios base correspondientes a cada categoría laboral y que se une a este documento como anexo número dos.

En las cantidades que figuran en la tabla se encuentra incluido el 7 por 100 pactado.

b) Se establece otra tabla salarial para aquellos empleados de nuevo ingreso, que les será aplicable hasta que cumplan una antigüedad por cinco años en la Empresa, en cuyo momento podrán optar por mantenerse en la tabla que les ha sido aplicada durante dicho periodo de tiempo o trasladarse a la tabla mencionada en el apartado anterior.

En las cantidades que figuran en la tabla se encuentra incluido el 7 por 100 pactado.

Si existiese algún trabajador cuyo salario base fuera inferior al previsto en la tabla salarial que le corresponda para su categoría y estuviese percibiendo incentivo o gratificación o cualquier otro concepto por diferencia salarial al margen de dicho salario base, tal incentivo, o gratificación o diferencia salarial será absorbida en la cuantía que corresponda hasta alcanzar la cantidad del nuevo salario base establecido en las tablas citadas.

c) Se conviene un incremento del 7 por 100 del salario base, más la repercusión correspondiente por antigüedad, para las categorías:

Jefes de Sección, Jefes de Negociado, Oficiales de Primera, Oficiales de Segunda, Auxiliares administrativos, Inspectores comerciales, Comerciales, Programadores de Primera, Programadores de Segunda, Operadores periféricos, Telefonista, Conserje, Ordenanzas, Oficiales de Oficio y Limpiadoras.

d) Se conviene un incremento del 7 por 100 del salario base, exclusivamente para las categorías no mencionadas en el apartado anterior.

Los apartados c) y d) se vinculan a la concesión de una gratificación a todos los trabajadores, que se abonará dentro del primer trimestre del año siguiente, siempre que se alcancen los tres objetivos que a continuación se mencionan:

Que la rentabilidad media de las inversiones financieras sean de un 14,5 por 100.

Que el patrimonio del plan de ahorro alcance 5.000.000.000 de pesetas al 31 de diciembre de 1991.

Que las primas cobradas, netas de anulaciones, de la Mutualidad, en el ejercicio correspondiente, alcancen, como mínimo, la suma de 3.400.000.000 de pesetas.

Esta gratificación será del 75 por 100 del importe total de una nómina y se distribuirá individualmente en la forma que acuerde la Comisión Mixta que se constituye para el desarrollo del presente Convenio.

Se acuerda, con carácter excluyente de lo anterior, el satisfacer una gratificación del 100 por 100 del importe de una nómina mensual a distribuir individualmente, según se decida por la Comisión Mixta citada, para el supuesto que alcancen los tres objetivos siguientes:

Que la rentabilidad media de las inversiones financieras sean de un 14,5 por 100.

Que el patrimonio del plan de ahorro alcance los 5.350.000.000 de pesetas.

Que las primas cobradas, netas de anulaciones, sean de 3.600.000.000 de pesetas.

e) Si por cualquier circunstancia no se alcanzaran los objetivos empresariales señalados en el apartado anterior y, por tanto, no pudiera hacerse efectiva alguna de las gratificaciones en él establecidas, las partes que suscriben el presente Convenio en el seno de la Comisión Mixta negociarán la revisión del incremento salarial pactado en el Convenio para el año 1991.

V. Seguro Colectivo de Vida

Los capitales del Seguro Colectivo de Vida establecidos a favor de los trabajadores de la Entidad que suscriben este Convenio serán los siguientes, en función de los riesgos que a continuación se mencionan:

3.000.000 de pesetas por fallecimiento por cualquier causa.

6.000.000 de pesetas por fallecimiento por accidente.

9.000.000 de pesetas por fallecimiento por accidente de circulación.

VI

Conviene las partes contratantes que durante el transcurso del corriente año se llevarán a efecto las reuniones de la Comisión Mixta que sean precisas en orden a la transformación, si ello fuera posible, del contenido del artículo 64 de la normativa laboral en un fondo de pensiones a favor de los trabajadores a los que este Convenio afecta.

VII. Comisión Mixta

Para la resolución de cuantas cuestiones pudiera plantear la ejecución del presente Convenio y para el desarrollo de los puntos pactados en que sea necesario hacerlo, se establece una Comisión Mixta compuesta por los miembros del Comité de Empresa y por los representantes de la Entidad que suscriben este documento que hasta el número de cinco oportunamente se designen por la misma.

VIII. Cláusula final

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

Todo lo cual firman las partes intervinientes, de común acuerdo, en la representación que ostentan, en el lugar y fecha establecidos al comienzo de este documento.

CAPITULO PRIMERO

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º La presente normativa pretende regular las relaciones laborales de la Empresa «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social», en relación con los trabajadores que prestan sus servicios en los distintos Centros de trabajo del territorio nacional, dentro del marco del Estatuto de los Trabajadores y del resto de la legislación laboral vigente, de carácter superior, entre la que se incluye con carácter supletorio la Orden de 9 de agosto de 1948.

Art. 2.º Esta normativa será aplicable a todo el personal de plantilla que preste sus servicios por cuenta de la misma, y en aquellos Centros de trabajo que se mencionan en el artículo anterior, cualquiera que sea la función que desempeñe, con las excepciones siguientes:

a) Los Consejeros del Consejo de Administración de «Previsión Sanitaria Nacional, Mutualidad de Previsión Social».

b) El personal a quien, sin continuidad en el trabajo ni sujeto a jornada, se le encomiende una labor determinada o que, realizándola de forma continuada no se le exija dedicación exclusiva o preferente a la Empresa en jornada definida o determinada, recibiendo sus honorarios a tanto alzado o conforme a escala o arancel.

c) El personal contratado para actividades ajenas a la finalidad Previsión Social de la Empresa, que se regirá por la normativa laboral correspondiente a la actividad que realice.

d) En todo caso, el personal que resulte excluido por ley de la aplicación de la norma laboral vigente, o de la que en el futuro pueda establecerse.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 3.º Previsión Sanitaria Nacional, se encuentra regida por una asamblea general y un Consejo de Administración, con las facultades que a cada uno de dichos órganos confieren los Estatutos de la Entidad.

Art. 4.º Es competencia de la Empresa decidir las retribuciones, nombramientos, ceses y traslados del Centro de trabajo. Los premios, concesiones de créditos laborales, permisos, excedencia y demás asuntos que la legislación vigente le atribuya.

Art. 5.º El Director-Gerente de PSN o persona delegada por el mismo, ejercerá las funciones que le fuesen conferidas por los Estatutos de PSN, el Consejo de Administración o Presidente de la misma.

CAPITULO III

Clasificación del personal y censo laboral

Art. 6.º El personal que preste su trabajo en la Empresa se clasificará en la forma que a continuación se expone:

1. En razón de su permanencia en la Empresa, en:

- Personal fijo o de plantilla.
- Personal interino.
- Personal eventual.

a) Personal fijo o de plantilla: Es el que presta sus servicios en la Empresa de modo permanente.

b) Personal interino: El que sea necesario admitir para suplir a un empleado fijo, al que reglamentariamente haya de conservarse su puesto, se halla en el servicio militar, o cumpliendo la prestación social sustitutoria.

La duración del contrato, en el caso del personal interino, será la derivada de dichas circunstancias.

c) Personal eventual: Aquellas personas que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa, fijándose la duración máxima que figuran en la legislación laboral.

2. En atención a la naturaleza de su trabajo, en:

- Personal técnico.
- Personal administrativo.
- Personal comercial.
- Personal de informática.
- Personal subalterno.

a) Personal técnico:

1. De grado superior, considerándose como tal al que, hallándose en posesión de un título universitario o de Escuela Técnica de carácter superior, esté unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral.

concertado en razón de dicho título, para el ejercicio de las funciones específicas a las que éste le habilite.

2. De grado medio, considerándose como tal al que, hallándose en posesión de un título universitario o de Escuela Técnica de grado medio, esté unido a la Empresa por un vínculo de relación laboral, concertado en razón de dicho título, para el ejercicio de las funciones específicas a las que éste le habilite.

b) Personal administrativo: Se ocupará de los trabajos de tal carácter dentro de la Empresa, y se clasificará en las siguientes categorías:

a) Jefes: Son Jefes los empleados de la Empresa que, con o sin poderes, y teniendo conocimientos básicos y prácticos de las funciones y trabajos que se realizan en ella, llevan la dirección y gobierno de alguno de sus Departamentos, Secciones, Negociados, Ramos, Servicios de cuya marcha y actividad son directamente responsables, dependiendo de las órdenes directas de la Gerencia o personas delegadas por ella.

Dentro de este grupo se comprenden tres categorías:

Jefes Superiores o Jefes de Departamento.

Jefes de Sección.

Jefes de Negociado.

Funciones

Jefes Superiores o de Departamento: Son Jefes Superiores o de Departamento los que tienen a su cuidado la alta dirección y responsabilidad de más de una Sección, Negociado, Ramo, Servicio, de la Empresa (o uno de éstos cuando la importancia a juicio de la Dirección de la Empresa lo requiera).

Jefes de Sección: Se consideran Jefes de Sección quienes dirigen el trabajo de uno o más Jefes de Negociado, Ramo, o Servicio cuya importancia a juicio de la Dirección de la Empresa, lo requiera.

Jefes de Negociado: Comprende esta categoría a los que tienen a sus órdenes uno o más Oficiales de Primera e Inspectores y dirigen el trabajo de éstos en alguno de los Negociados, o Servicios, que la Empresa tenga establecidos o establezca para el mejor cumplimiento de sus fines.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Comprende este grupo a todo el personal que efectúe trabajos administrativos o de oficina, y no esté especialmente incluido en otro grupo cualquiera.

Dentro de esta clasificación se distinguen las siguientes categorías:

Oficial Primero.

Oficial Segundo.

Auxiliar Administrativo.

Oficial Primero: Integra esta categoría el personal que desarrolla normalmente trabajos que requieren estudio y resolución de problemas técnicos y prácticos, en la actividad aseguradora o de capitalización, conocimientos elementales del seguro y de los administrativos del Ramo, Negociado o Departamento en que preste sus servicios, con iniciativa limitada a tales conocimientos, y siguiendo directrices señaladas por personal de categoría superior.

Oficial segundo: Comprende esta categoría el personal que precisa, para el desarrollo de su trabajo, conocimientos elementales del seguro y de los administrativos del Ramo, Negociado o Departamento en que preste sus servicios, con iniciativa limitada a tales conocimientos, y siguiendo directrices señaladas por personal de categoría superior.

Auxiliar: Integra esta categoría el personal que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los anteriormente expuestos, o que tengan un carácter puramente mecánico.

En el caso de que un empleado realice habitualmente distintas tareas será clasificado en la categoría que corresponda a la de mayor valoración.

INSPECTORES-COMERCIALES

Funciones

El personal que realice las funciones propias de la Inspección, en sus distintas especialidades, se integrará en una escala propia, cuyas categorías se equiparán, económicamente, a las categorías de la escala administrativa, en la forma siguiente:

Comerciales de Primera.

Inspector-Comercial.

Comercial de Primera: Cuya remuneración se equipará a la de Jefe de Negociado de la Escala Administrativa.

Inspector-Comercial: Cuya remuneración se equipará a la de Oficiales de Primera de la Escala Administrativa.

Los Inspectores Comerciales procedentes del personal de la Empresa, caso de cesar en su función de inspección y reintegrarse nuevamente a la función administrativa, tendrá la categoría administrativa que corresponda a la categoría en la Escala de Inspección: Es decir, que si cesan en la función de Inspector adquirirán la categoría de Oficial de Primera,

si el cese es como Comercial de Primera, adquirirá la categoría de Jefe de Negociado.

Para alcanzar el derecho establecido en el párrafo anterior será necesario un mínimo de cinco años de servicio en la Inspección, salvo caso justificado de enfermedad comprobado. Si no se cumple el mínimo de cinco años, recuperarán la Escala que pertenecían, con la categoría que ostentaban en la misma, en el momento del nombramiento para realizar funciones de inspección.

La Escala Comercial y Administrativa son independientes; por consiguiente, el personal que se hubiese incorporado directamente a la Escala Comercial y no procediese de la Escala Administrativa quedarán excluidos de lo que dimana el punto anterior.

La plazas de Inspectores se proveerán en primer término con empleados de la propia Empresa, mediante concurso de méritos y examen de aptitud libremente resuelto por ella. De resultar desierto el concurso, podrá nombrarse para estas plazas personal de nuevo ingreso en la Empresa.

PERSONAL DE INFORMÁTICA

Funciones

Comprende este grupo todo el personal que efectúe trabajos directamente con la informática y definidos de la siguiente forma:

- Jefe Superior de Informática.
- Técnico de Sistemas o Jefe de Proyectos.
- Analista.
- Analista-Programador.
- Programador de Primera.
- Programador de Segunda.
- Operador de Consola.
- Operador de Periféricos.

a) Jefe Superior de Informática: Es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo, de «software» básico, de aplicaciones, de «hardware», de técnicas y metodologías de análisis/programación, así como disponer de cualidades, para desarrollar la dirección de proyectos informáticos.

El personal que ostente este cargo deberá presentar título de especialización del Instituto de Informática o Institución análoga legalmente reconocida.

b) Técnico de Sistemas o Jefe de Proyectos: Es el empleado que con un conocimiento profundo del funcionamiento y posibilidades del sistema operativo de la instalación, del «software» básico y del «hardware», así como de todos los lenguajes de programación utilizados en la Empresa cuida de: Seleccionar el sistema operativo a utilizar en la instalación y el «software» de comunicaciones y bases de datos más convenientes; efectuar las generaciones del sistema operativo y del «software» de comunicaciones y bases de datos, y mantener todo ello actualizado, incluyendo las modificaciones proporcionadas por los suministradores de «software»; analizar el rendimiento total de la instalación y efectuar las mejoras en el «software» y/o proponer los cambios en el «hardware», necesarios para mejorar el rendimiento; crear y mantener rutinas estándar y programas de utilidad que ayuden a mejorar el rendimiento de programación; asesorar técnicamente a todo el personal de informática que lo peticen; tanto en aspectos de «software» como de «hardware». El personal que ostente este cargo deberá presentar título de especialización del Instituto de Informática o Institución legalmente reconocida.

c) Analista: Es el empleado que, con dominio de las posibilidades del «hardware» y «software» de la instalación de la Empresa y con conocimiento del funcionamiento de la misma, así como con conocimiento profundo de metodologías del análisis, realiza el análisis de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas; cuida la coherencia del análisis que realiza, en relación con los sistemas ya establecidos; documenta el análisis realizado; planifica y supervisa la puesta en marcha del proyecto analizado, responsabilizándose de los resultados obtenidos. El personal que ostente este cargo deberá presentar título de especialización del Instituto de Informática o Institución legalmente reconocida.

d) Analista-Programador: Es el empleado que elabora y documenta la información normalizada de las unidades y tratamientos a partir de un análisis previamente elaborado y escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento, de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar, bajo supervisión técnica.

e) Programador de primera: Es el empleado que, con dominio de los lenguajes más utilizados en la instalación de la Empresa, de los métodos y técnicas de programación y en general de «software» de base de dicha instalación, realiza las funciones de: A partir de una información normalizada, diseñar y codificar el programa en el lenguaje elegido, utilizar los módulos de programa homologados a fin de simplificar la escritura y la puesta a punto del programa, buscando los programas de utilidad u otros que pudieran emplearse en trabajo; preparar los trabajos de ensamblaje, compilación y prueba; poner el programa a punto hasta que la prueba sea íntegramente aceptada con los resultados esperados y

documentar el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original, pueda continuarlo o modificarlo.

f) Programador de segunda: Es el empleado que, con conocimiento teórico del lenguaje más utilizado en la instalación de la Empresa, y conocimiento básico del «software» de dicha instalación, codificar programas a partir de diagramas perfectamente definidos, en el lenguaje de programación que le sea indicado; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo.

g) Operador de consola: Es el empleado que, con conocimiento profundo de la operación correspondiente a la instalación de informática de la Empresa y de la estructura y filosofía de sus sistema operativo, realiza las funciones de: Iniciar el sistema de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; transmitir al ordenador las órdenes necesarias para que ejecute los trabajos a procesar de acuerdo con el plan preestablecido o instrucciones recibidas; atender y responder al sistema operativo a través de la consola maestra; supervisar la actividad operativa de las unidades periféricas; denunciar a sus superiores el incumplimiento de las normas de seguridad establecidas en la Sala, y, dentro de los medios a su alcance, velar por su cumplimiento; tomar, en caso de avería, o asegurar que se toman medidas pertinentes para que se ejecute el trabajo con la menor demora posible; informar sobre las incidencias acaecidas en el desarrollo de su trabajo y realizar, si fuese necesario, todas las funciones del Operador de periféricos.

h) Operador de periféricos: Es el empleado que, con conocimiento de informática básica, realiza las funciones de preparar las unidades periféricas, cargar y descargar los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo las instrucciones del Operador y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento, y efectúa los transportes y manipulaciones necesarias dentro del área del ordenador y sus inmediaciones.

1. La Empresa, de acuerdo con sus necesidades y el contenido que aquí se desarrolla, fijará la estructura, composición y clasificación del personal de Informática.

2. Las categorías definidas serán las únicas que tendrán la consideración de Informática, y sólo serán acreedores a las mismas los que dediquen su jornada regular a realizar las funciones concretas que en esta Norma se describan.

3. Las Escalas Informática y Administrativa son independientes; por consiguiente, el personal que se contrate para cumplir funciones en la Escala Informática no podrá incorporarse a la Escala Administrativa. Quienes cesasen en la Escala Informática procedentes de la Administrativa recuperarán la categoría administrativa que ostentaban en el momento del nombramiento para realizar funciones de informática.

4. Para las categorías de Programador de Primera y todas las superiores, se establece la vinculación laboral plena. Quiere ello decir que, sin incremento de la jornada de trabajo establecida para toda la plantilla de la Empresa estos empleados deberán atender cuestiones laborales, fuera de dicho horario.

PERSONAL SUBALTERNO

Telefonistas, Oficiales de oficio, Conserjes, Ordenanzas y personal de limpieza.

Funciones

Telefonistas: Es el empleado que, con conocimientos sobre el manejo de centrales telefónicas, desempeña sus funciones en la Empresa dentro de los límites que se le marquen.

Oficiales de oficio: Es el grupo de empleados con oficios varios y que con carácter permanente realiza los trabajos propios de su oficio para la Empresa, dentro de la jornada normal que la Empresa tiene establecida, tales como: Cristaleros, Electricistas, Impresores y otros oficios similares.

Igualmente y con arreglo a su capacidad y desempeño de su trabajo, se establecerán las categorías de Oficial de oficio de Primera y Oficial de oficio de Segunda.

Conserje: Es aquel empleado que, con carácter general, tiene a su cargo las funciones subalternas de la Empresa y la disciplina y vigilancia del personal que las realiza.

Ordenanza: Es aquel empleado que tiene a su cargo la vigilancia de los locales de la oficina, la copia de documentos, el franqueo, la recogida y entrega de correspondencia y, en general, la ejecución de encargos y recados que se le encomiendan.

Se establece que los Conserjes con cinco años de antigüedad en la categoría equiparán su sueldo base al sueldo base del Oficial Primero en la Escala Administrativa y los Ordenanzas con igual antigüedad equiparán su sueldo base al sueldo base del Oficial Segundo de la Escala Administrativa.

Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la Empresa.

Art. 7.º Con el nombre de cada uno de los empleados, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa y categoría profesional, se

formará la plantilla del personal al servicio de esta Empresa. Dicha plantilla del personal se expondrá durante un mes en el tablón de anuncios, dentro de los tres primeros meses del año. Aquel trabajador que no esté conforme con su clasificación profesional o con cualquiera de los demás datos que, referente a él, figuren en la plantilla, podrá efectuar la correspondiente reclamación en el plazo de un mes, en virtud del escrito que presentará a través de la Jefatura de Recursos Humanos de la Empresa quien resolverá en término de quince días la reclamación planteada.

Contra tal resolución del Jefe de Recursos Humanos sobre las reclamaciones que se planteen podrá acudir ante la autoridad laboral que corresponda.

CAPITULO IV

Admisión y cese del personal

Art. 8.º El ingreso en la Empresa del personal técnico se decidirá libremente por la Empresa entre los que posean los títulos de Grado Superior y Grado Medio correspondiente, siempre que reúnan las condiciones exigidas para la realización de las funciones que le sean encomendadas, teniendo preferencia aquellas personas que, dentro de la Escala Administrativa, estuvieran en posesión de dichos títulos.

Art. 9.º El ingreso en la Empresa del personal de cualquier Escala y categoría se efectuará por examen, excepto el personal de limpieza, exigiéndose en cada caso conocimientos adecuados a la función a desempeñar.

En iguales condiciones, tendrán preferencia:

- Los huérfanos de mutualistas.
- Los huérfanos de empleados.
- Los hijos de empleados y mutualistas.
- El personal que, sin estar incluido en plantilla, estuviese prestando servicios a la Empresa cuando se convoquen exámenes.

La enumeración realizada tiene carácter enunciativo y no prioritario entre sí.

Art. 10. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con quince días de anticipación, como mínimo, en el caso de personal Administrativo y Subalterno, y con treinta días, como mínimo, en el caso de personal Técnico, Informático y Comercial. Recibido el aviso, la Empresa podrá prescindir de los servicios del empleado antes de que finalice el plazo, pero en tal caso deberá abonarle lo que reste del mismo.

El incumplimiento de la obligación de aviso con la debida antelación dará derecho a la Empresa para descontar, de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario, por cada día de retraso en el aviso.

Art. 11. El contrato de trabajo podrá extinguirse por voluntad del trabajador y por voluntad de la Empresa, conforme a lo establecido en el contrato correspondiente, o conforme a la normativa legal vigente en la materia.

CAPITULO V

Ascensos

Art. 12. La proporción normal entre las diversas categorías administrativas de Jefes y empleados, dentro del personal Administrativo, vendrá determinada en función de las necesidades de la Empresa.

Art. 13. Dentro de la Escala Administrativa, los ascensos de categorías se producirán en la siguiente forma:

Los Jefes superiores o de Departamento se designarán libremente por la Empresa entre el personal Administrativo de la misma que ostente la categoría de Jefe de Sección.

Los Jefes de Sección se designarán por examen restringido entre los Jefes de Negociado de la Empresa.

Respecto al resto de las categorías laborales, sus ascensos se cubrirán por examen.

- Por examen entre los empleados de la Empresa.
- Por antigüedad.
- Mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

La antigüedad decisoria en materia de ascensos, será la de permanencia en la Empresa. Excepcionalmente, los Auxiliares que pertenezcan a la plantilla de la Empresa, ascenderán automáticamente a la categoría de Oficial Segundo, una vez hayan cubierto un periodo de cinco años en aquella categoría.

Excepcionalmente, y solo con carácter experimental, y para los años 1989 y 1990, los ascensos se producirán mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, una vez transcurrido dicho periodo de tiempo, quedará derogado, y se volverá al anterior sistema de ascensos mencionados en este capítulo.

Art. 14. Los ascensos dentro de la escala de Informática se producirán, hasta la categoría de Analista-Programador, del mismo

modo empleado para la escala Administrativa; los restantes por examen entre los que ostenten la categoría inferior.

Art. 15. Los ascensos dentro de la escala comercial se producirán, mediante el mayor número de méritos obtenidos en el transcurso de su trayectoria laboral, dentro de dicha escala.

Art. 16. Los exámenes para ingreso en la Empresa, o para ascensos en la categoría, se celebrarán ante un Tribunal, que será presidido por el Presidente del Consejo de Administración, o de la persona en quien él delegue, y en él actuarán como Vocales:

- a) Un miembro del Consejo de Administración.
- b) Dos miembros de la Comisión de Personal (nombrados por el Gerente).
- c) Un miembro del Comité de Empresa (designado por el mismo).
- d) El Asesor Jurídico de la Empresa y un miembro del Comité de Empresa con voz, pero sin voto.

El Tribunal, a la hora de calificar las pruebas que se realicen, podrá recabar los asesoramientos técnicos que estime oportunos. Dichos asesores no tendrán voto en ningún caso.

El programa de los exámenes se hará público junto con la convocatoria, y entre esta y el primer ejercicio de los exámenes deberá mediar un mínimo de quince días.

CAPITULO VI

Jornada laboral y descansos

Art. 17. La jornada laboral se ajustará a la normativa laboral vigente con respecto a los derechos adquiridos.

Art. 18. La jornada laboral de trabajo será de treinta y tres horas semanales, con la siguiente aplicabilidad:

- a) Horario fijo entre las ocho treinta y las catorce treinta horas.
- b) Deberán recuperarse treinta y seis minutos por día, entre las ocho y las ocho treinta horas y las catorce treinta y quince horas.
- c) Oficinas técnicas: Horario de invierno (de octubre a junio, inclusive):

Mañanas: Entrada de nueve treinta a diez horas. Salida de trece treinta a catorce horas.

Tardes: Entrada de dieciséis treinta a dieciséis horas cincuenta y cuatro minutos. Salida de diecinueve horas seis minutos a diecinueve treinta horas.

Horario de verano (de julio a septiembre, inclusive): De ocho a ocho treinta horas y de catorce treinta a quince horas.

Art. 19. La jornada laboral no se iniciará antes de las ocho horas, ni podrá finalizar con posterioridad a las quince horas.

El incumplimiento de horario a que se refiere el párrafo anterior, dará lugar a la aplicación de las sanciones que se establecen en los artículos 45, 46 y 47 de la presente normativa.

Art. 20. El personal gozará durante la jornada laboral de un paréntesis de veinte minutos. Los Jefes cuidarán de ordenar estos descansos, de forma que las necesidades del servicio a su cargo se encuentren perfectamente atendidas.

Art. 21. Excepcionalmente, por necesidades del servicio, podrán trabajarse horas extraordinarias, según establezcan las leyes vigentes.

Art. 22. Además de las festividades señaladas por las disposiciones oficiales, se considerará como tal la de Nuestra Señora del Perpetuo Socorro.

La Dirección y el Comité de Empresa, a la vista del calendario laboral oficialmente aprobado, fijará al comienzo de cada año, los días festivos y posibles puentes que haya durante el transcurso del año.

CAPITULO VII

Permisos, licencias, traslados y reducción de jornada

Art. 23. El personal tendrá derecho a licencia con sueldo, por los días que a continuación se mencionan y en los casos que, asimismo, se indican:

Veinte días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.

Tres días naturales:

- a) En el supuesto del fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes en línea directa o hermanos del trabajador, estimándose el parentesco, tanto por consanguinidad, como por afinidad.
- b) En caso de enfermedad grave del cónyuge o de cualquiera de los ascendientes o descendientes consanguíneos, así como en el supuesto de alumbramiento de la esposa.

Cuando por los motivos expuestos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia en que resida, la licencia será de seis días en los casos de alumbramiento de la esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, y cuatro días en los demás casos.

Dos días naturales, en el supuesto de traslado del domicilio habitual. Diez días laborables, como máximo, al año para atender asuntos inaplazables, que será necesario justificar ante la Empresa.

El tiempo necesario en los trabajadores que ostenten cargos representativos, para cumplir funciones de carácter sindical, relativos a los problemas de la Empresa, siendo necesaria la existencia de la correspondiente citación o convocatoria y la justificación del periodo de licencia.

Art. 24. Con independencia de las licencias señaladas en el artículo anterior, el trabajador tendrá derecho a permiso retribuido para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público. Pero en el supuesto de que el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables, en un periodo de tres meses podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento de un deber público o desempeño de cargo de tal naturaleza, percibiera una indemnización, se descontará el tiempo de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Art. 25. El trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a una licencia de hasta tres meses sin retribución salarial. Este derecho solo podrá ejercitarse una sola vez cada dos años.

En el supuesto de enfermedad grave del cónyuge o hijos, para tener derecho a esta licencia no será necesaria la antigüedad laboral mencionada, ni el transcurso de los dos años citados, pero su duración vendrá condicionada por el mantenimiento de la situación de gravedad, con el límite de tres meses en todo caso.

Art. 26. Las licencias o permisos retribuidos no podrán deducirse del periodo anual de vacaciones.

Art. 27. La mujer trabajadora, en caso de parto, tendrá derecho a la suspensión con reserva de puesto de trabajo por un tiempo máximo de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables hasta dieciocho semanas para supuesto de parto múltiple, distribuyéndose el periodo de suspensión a opción de la interesada siempre que, al menos, seis de esas semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, podrá el padre hacer uso de esta suspensión para el cuidado del recién nacido.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo es menor de nueve meses, la suspensión tendrá la duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Asimismo, tendrá derecho a una hora de ausencia en su puesto de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la designe a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora y con idéntica finalidad. A estos efectos, la lactancia se entenderá en sentido genérico, abarcando dicho concepto tanto la lactancia natural como la artificial. En este último supuesto, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia que no podrá ser superior a tres años, para atender los cuidados de los hijos, tanto si son por naturaleza o por adopción, siempre y cuando sea a partir de la fecha de nacimiento de éstos. No obstante, adaptándose a la Ley 8/1980 y la Ley 3/1989, o aquellas que en un futuro pudiesen publicarse.

Art. 28. El empleado que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción en la jornada de trabajo de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de aquélla, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Art. 29. El personal de la Empresa que hubiese ingresado en la misma con anterioridad al 1 de junio de 1980, y figure inscrito en la plantilla de la Organización Médica Colegial, podrá solicitar a través del Consejo General de Colegios Médicos, y previa autorización del Consejo de Administración de la Empresa, su traslado a dicha organización médica.

CAPITULO VIII

Servicio militar, servicio social sustitutorio y excedencias

Art. 30. El personal que se incorpore al servicio militar o servicio social sustitutorio tendrá derecho, a su regreso, a ocupar un puesto en la Empresa con la misma categoría profesional que anteriormente tenía.

Si durante la prestación de dicho servicio, el productor afectado al mismo pudiera asistir al trabajo, su prestación laboral será retribuida en función de las horas trabajadas, a no ser que sus obligaciones militares le permitan acudir al trabajo durante media jornada, en cuyo caso tendrá derecho a percibir íntegramente la remuneración que le corresponda, en la jornada laboral establecida.

El precio de la hora de trabajo vendrá determinado por el coeficiente que resulte de dividir el salario que, conforme a su categoría y condiciones personales, corresponde percibir al trabajador, por la media de horas trabajadas mensualmente en la Empresa, en jornada laboral normal.

En todo caso, el personal, durante la prestación del servicio militar o social sustitutorio, percibirá de la Empresa el importe de las pagas extraordinarias de julio y diciembre, al mismo tiempo que el resto de los trabajadores de la Empresa.

El transcurso de treinta días naturales desde la terminación del servicio militar activo o el social sustitutorio, sin que el trabajador solicite la reincorporación a su puesto de trabajo en la Empresa, implicará la resolución del contrato de trabajo.

Art. 31. Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa, sin que ninguna de ellas dé derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

Excedencia forzosa será aquella que venga impuesta al empleado, como consecuencia de su nombramiento para cargos políticos, en virtud de designación oficial, y su duración vendrá determinada por la de la situación que la origina.

Excedencia voluntaria será aquella que venga solicitada por el empleado, en virtud de circunstancias personales, y se conceda por la Empresa.

Art. 32. El trabajador con antigüedad, al menos, de tres años en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por el plazo que determine, que no podrá ser menor a un año ni superior 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.

Art. 33. Antes de expirar el plazo de excedencia, el personal que se encuentre en tal situación deberá solicitar su reingreso, que no se llevará a cabo en tanto no se produzca una vacante en la categoría que ostentaba al ser declarado excedente, y no exista personal en situación de excedencia forzosa en la misma categoría profesional.

Art. 34. El transcurso del término de la excedencia voluntaria, sin solicitud de reingreso por parte del personal de esta situación, implicará resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

Art. 35. En la excedencia forzosa, el transcurso de un término de treinta días naturales desde que hubiera cesado la causa de la misma, sin que el personal excedente hubiera manifestado su deseo de reincorporarse a su puesto laboral, implicará resolución del contrato de trabajo por voluntad del trabajador.

Art. 36. Durante el tiempo de excedencia voluntaria, el personal en esta situación no podrá dedicarse a funciones competitivas de las actividades ejercidas por la Empresa, salvo en aquellos casos que la misma permitiera dicha actuación.

Art. 37. Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender los cuidados de cada hijo, tanto por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. En el supuesto de que el padre o la madre del hijo nacido trabajasen, bien en Previsión Sanitaria Nacional, bien en otra Empresa, sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho; acogiéndose a los beneficios que a efectos de antigüedad establecen las normas vigentes.

Art. 38. La petición de excedencia a que se refiere el artículo anterior habrá de realizarse en el plazo de treinta días naturales siguientes al parto.

Art. 39. Los trabajadores que vinieren disfrutando de la situación de excedencia, objeto del artículo 37, que tuvieren un hijo, tendrán derecho, si lo solicitasen, a un nuevo período de excedencia por tal motivo que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

Art. 40. Todo trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común o por accidente de trabajo, tendrá derecho a que se le reserve su puesto de trabajo mientras dure o permanezca en dicha situación, o hasta que, por la Seguridad Social o Mutua de Accidente de Trabajo, se le declare en situación de invalidez permanente total para su profesión habitual, invalidez absoluta o gran invalidez. Asimismo, y mientras permanezca en situación de incapacidad laboral transitoria, la Empresa completará las cantidades que perciba el trabajador de la Seguridad Social, de tal manera que perciba éste el 100 por 100 de su salario, como si se encontrase en activo.

CAPITULO IX

Disciplina en la Empresa

Art. 41. Con el fin de estimular al personal, y como consecuencia de su buen comportamiento, disciplina, celo en el trabajo, así como cualquier otra clase de acción meritosa, la Empresa establece los siguientes tipos de premios:

1. Felicitación por escrito, anotada en su expediente personal.
2. Premio en metálico, en concepto de gratificación, por una sola vez.
3. Permisos retribuidos.

Art. 42. La concesión de estos premios será competencia de la Comisión de Personal que designe el Consejo de Administración de la Empresa, a propuesta del Director-Gerente, con el asesoramiento del Comité de Empresa de la misma.

Art. 43. Toda acción u omisión voluntaria del trabajador contra la disciplina de la Empresa será considerada falta laboral.

En atención a su trascendencia, las faltas laborales se clasificarán en: Leves, graves y muy graves.

Art. 44. Son faltas leves:

1. La falta de diligencia o atención en el desempeño o instrucciones de cualquier función que se le confie, cuando de ella no dimane perjuicio para la Empresa.
2. La falta de aseo y limpieza personal.
3. La falta de puntualidad o incumplimiento del horario establecido de una a tres veces, dentro del mes, sin la debida justificación.
4. La no comunicación a la Empresa de los cambios de residencia o domicilio.
5. La falta al trabajo una vez al mes sin causa justificada.
6. Abandonar el trabajo sin causa justificada por breve tiempo.
7. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

Art. 45. Son faltas graves:

1. No notificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta al trabajo, la razón de su ausencia, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de un mes, sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando, como consecuencia de la misma, causen perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
3. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u ocultación maliciosa de tales datos será considerada como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos, del tipo que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si de ello se derivase quebranto notorio de la disciplina, y derivase perjuicio manifiesto para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro operario en el trabajo, firmando o fichando por él.
7. Realizar, sin el oportuno permiso de la Dirección, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
8. El empleo de material de la Empresa para usos propios, aun fuera de la jornada de trabajo.
9. Las discusiones con los compañeros en forma escandalosa en el Centro de trabajo, alterando la tranquilidad y el orden que deben imperar en los mismos, siempre que no se pronuncien injurias, ni se realicen actos injuriosos para todos o alguno de los compañeros.
10. La falta de atención a las instrucciones dadas, o la negligencia en el cumplimiento de una misión de la que se derive perjuicio para la Empresa. Si tal perjuicio fuera valorable económicamente, además de la sanción impuesta, el productor vendrá obligado a indemnizar a la Empresa de las consecuencias del mismo. Si el importe del daño o perjuicio excediera de 10.000 pesetas, la falta tendrá conceptualización muy grave.
11. Fingir enfermedad, o pedir permiso alegando causas falsas o inexistentes, que se considerará falta muy grave si la falsedad u ocultación maliciosa revistieran trascendencia para el orden y la disciplina, o causaran trastorno a la Empresa de cualquier índole.
12. La reincidencia en la falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de tres meses, habiendo mediado la correspondiente sanción o amonestación por escrito.

Art. 46. Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, en asistencia al trabajo, cometidas durante seis meses, o más de 20 durante el período de un año.
2. La falta de asistencia al trabajo más de cuatro días al mes, sin causa justificada.
3. El robo y hurto, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias del mismo, o durante algún acto de servicio en cualquier otro lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en el material, aparatos, instalaciones, edificios y documentos de la Empresa. El importe de tales daños serán reclamables al trabajador al margen de la sanción que corresponda.
5. La condena por delito de robo, hurto, apropiación indebida, estafa, falsedad o malversación cometida fuera de la Empresa, así como

cualquier clase de delito que pueda implicar pérdida de confianza de ésta respecto del productor.

6. La embriaguez durante la jornada de trabajo, aunque se hubiera contraído fuera de la misma.

7. Violar el secreto de correspondencia y de cualquier tipo de documentos reservados a la Empresa comunicando su contenido, total o parcialmente, a elementos extraños a la misma.

8. Trabajar para otra Empresa de la misma actividad, sin autorización de la propia, o dedicarse a cualquier labor cuando se halle de baja, por enfermedad o accidente de trabajo.

9. La blasfemia o cualquier acto que quebrante las más elementales normas de moralidad y de convivencia entre personas.

10. Los malos tratos de palabra, obra y falta de respeto y consideración a los Jefes y a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de quien tenga responsabilidad y mando, tendrá esta misma conceptualización.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo. Se entenderá que existe dicha disminución, cuando la labor realizada sea inferior, en un 20 por 100 a la de cualquiera de los empleados de la Sección a que pertenezca el trabajador.

12. Las riñas o pendencias entre los compañeros de trabajo.

13. La admisión de comisiones o regalos de cualquier clase, por parte del personal, como consecuencia de compras, ventas realizadas a terceros y procedentes de los mismos, siempre y cuando no medie consentimiento de la Empresa.

14. La falta de aseo, cuando se hubiera llamado repetidamente la atención al trabajador y, sea de tal índole, que produzca quejas justificadas de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo que aquél.

15. El abandono del trabajo en puesto de responsabilidad sin tomar ninguna medida, en orden a una sustitución por persona capaz y competente.

16. La reincidencia, dentro del mismo año, en faltas graves.

17. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Art. 47. Las sanciones se clasificarán en función de la falta cometida:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo, de uno a cinco días.
2. Inhabilitación temporal, por plazo no superior a un año, para pasar a la categoría superior o concurrir a los exámenes que a tal fin se convoquen.

c) Por faltas muy graves:

1. Pérdida total y definitiva de la categoría laboral, con clasificación en la inferior a la que ostentaba.
2. Suspensión de empleo y sueldo, no inferior a un mes ni superior a tres meses.
3. Inhabilitación hasta tres años para pasar a categoría superior.
4. Despido.

Art. 48. Independientemente de la sanción laboral, si la falta cometida pudiera constituir delito o falta penal, se denunciará a los Tribunales de Justicia a los fines correspondientes.

Art. 49. La notificación de la sanción, en los casos que proceda, se realizará por escrito, conforme a trámites establecidos en las disposiciones vigentes en la materia.

CAPITULO X

Retribuciones

Art. 50. El pago de los salarios se efectuará, mensualmente, antes del último día hábil del mes. El trabajador, junto con el salario, percibirá una copia de la nómina, en la que se especificarán las partidas integrantes de las cantidades devengadas, por el descuento efectuado y periodo de tiempo que comprende dicha liquidación de haberes.

Art. 51. La retribución de los empleados de la Empresa será la que en cada momento se establezca por las disposiciones vigentes en la materia, y en los Convenios Colectivos que se pacten.

Art. 52. Las posibles modificaciones futuras de los salarios podrán absorber y compensar las mejoras que hubieran podido concederse o pactarse individualmente.

Art. 53. Serán de cuenta del trabajador todas las cargas fiscales y de Seguridad Social que, por disposición legal o reglamentaria, le corresponda satisfacer.

Art. 54. El personal de la Empresa, que hubiera ingresado o cesado durante el transcurso del año, percibirá tanto el importe de las pagas extraordinarias periódicas establecidas, como el de las gratificaciones extraordinarias que para todo el personal se concedan, en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Igual proporción se aplicará al personal que solicite la excedencia durante el año, o al que disfrute de permiso o licencia sin sueldo.

A estos aspectos, se establece que el cómputo anual para gratificaciones, pagas extraordinarias y vacaciones, comienzan el primero de enero de cada año.

Art. 55. Además de las gratificaciones extraordinarias previstas, establecidas para los meses de julio y diciembre, el personal de la Empresa percibirá, con carácter fijo, otras cuatro pagas extraordinarias, durante los meses de febrero, abril, junio y septiembre, equivalentes a una mensualidad.

Art. 56. Independientemente de lo anterior, el Consejo de Administración de la Empresa podrá acordar con carácter extraordinario, durante el transcurso del año, aquellas pagas para todo el personal que considere oportuno, y en la cuantía que estime conveniente.

Dichas gratificaciones tendrán carácter graciable y no supondrán precedente alguno.

Art. 57. Los empleados de plantilla de la Empresa podrán solicitar hasta un máximo de seis mensualidades de su salario anual bruto, para hacer frente a los gastos extraordinarios justificados que pudieran tener. Estos anticipos no devengarán interés alguno, y se amortizarán mediante entregas que no excederán de un 10 por 100 como máximo de las sucesivas remuneraciones anuales que puedan percibir, calculándose dicho tanto por ciento en función del salario a la fecha de la concesión del anticipo.

Aquellos otros empleados de carácter interino o eventual podrán solicitar anticipos en igualdad de condiciones con los empleados de plantilla, si bien en este caso la cuantía máxima de dicho anticipo no podrá exceder en su total de la cantidad que venga determinada por el 10 por 100 del salario anual bruto que les reste por percibir a tenor de la vigencia temporal de su nexo contractual. Estos anticipos tampoco devengarán interés alguno, y se amortizarán mediante entregas que no excederán de un 10 por 100 como máximo de las sucesivas remuneraciones mensuales que puedan percibir, calculándose de igual modo dicho tanto por ciento en función del salario a la fecha de la concesión del anticipo.

Para el derecho y concesión del anticipo se establecen las siguientes normas:

a) En el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de concesión, se deberán presentar las facturas o recibos originales que justifiquen la operación efectuada, quedando como justificante la fotocopia compulsada.

b) No se concederán nuevos anticipos hasta tanto no se haya cancelado la totalidad del concedido anteriormente.

c) Si por cualquier motivo el empleado causara baja en la Empresa, deberá liquidar inexcusablemente la cantidad pendiente del pago del anticipo a la fecha de la firma del finiquito.

Art. 58. Todos los trabajadores que por necesidad y orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos percibirán sobre sus salarios las compensaciones que en cada momento determine la legislación o el Convenio Colectivo vigente, todo ello con independencia del reembolso de los gastos justificados, y proporcionados a la misión que realicen con motivo de la misma.

Art. 59. El salario se satisfará en moneda de curso legal, mediante talón bancario, transferencia u otra modalidad similar, a través de Entidades de crédito o Cajas de Ahorro.

Art. 60. En caso de fallecimiento de un empleado en activo, la Empresa abonará una indemnización de tantas mensualidades de sueldo como años completos le hubiere servido con un mínimo de tres mensualidades y un máximo de veinte, siempre que el fallecido deje alguno de los parientes que a continuación se expresan: Viuda/viudo, que no se encuentre separado de hecho o judicialmente del empleado fallecido, hijos, hermanos huérfanos que tuviesen a su cargo, así como padres jubilados o incapacitados, siempre y cuando habiten en el domicilio del empleado fallecido con una antigüedad mínima de un año. Los hijos o hermanos sólo tendrán derecho en el caso de que sean menores de veinticinco años y no estén colocados ni cobren retribución alguna, o cuando excediendo de dicha edad, sean incapacitados para cualquier actividad laboral.

Serán beneficiarios de esta indemnización las personas cuya existencia y circunstancias personales hayan dado lugar a que ésta se devengue.

Art. 61. Al personal que viene prestando sus servicios en la Empresa se le concede el derecho al incremento de su salario por antigüedad, conforme a lo que supone la aplicación de la siguiente tabla:

Años de antigüedad en la Empresa	Incremento por antigüedad desde 1 de enero de 1990
1	-
2	-
3	10 por 100 sobre sueldo base.
4	10 por 100 sobre sueldo base.
5	10 por 100 sobre sueldo base.
6	20 por 100 sobre sueldo base.

Años de antigüedad en la Empresa	Incremento por antigüedad desde 1 de enero de 1990
7	20 por 100 sobre sueldo base.
8	20 por 100 sobre sueldo base.
9	25 por 100 sobre sueldo base.
10	25 por 100 sobre sueldo base.
11	25 por 100 sobre sueldo base.
12	30 por 100 sobre sueldo base.
13	30 por 100 sobre sueldo base.
14	30 por 100 sobre sueldo base.
15	40 por 100 sobre sueldo base.
16	40 por 100 sobre sueldo base.
17	40 por 100 sobre sueldo base.
18	50 por 100 sobre sueldo base.
19	50 por 100 sobre sueldo base.
20	50 por 100 sobre sueldo base.
21	60 por 100 sobre sueldo base.

La tabla aprobada no tendrá efectos económicos, ni de reconocimiento de derechos, anterior a la fecha del presente Convenio, respetándose, eso sí, los derechos reconocidos con anterioridad a esta fecha.

Art. 62. El derecho al aumento del salario por antigüedad se establece en función del tiempo que lleve como empleado en la Empresa, sin incluir excedencias, al margen de todo ascenso en la categoría laboral, que no implicará interrupción en dicho cómputo temporal.

Art. 63. El ascenso en la categoría determinará la conservación de los aumentos obtenidos por antigüedad, cuyo importe habrá de calcularse sobre el salario base correspondiente a la nueva categoría, con las limitaciones establecidas legalmente.

CAPITULO XII

Jubilación

Art. 64. Será obligatoria la jubilación de los trabajadores al alcanzar la edad de los sesenta y cinco años, si conforme a la normativa vigente en materia de Seguridad Social tuviese derecho a la prestación de jubilación a estos efectos, creándose una indemnización económica en virtud de los años trabajados en la Empresa, según la siguiente escala:

Años trabajados	Importe Pesetas
Entre quince y veinte	3.400.000
Entre veintiuno y veinticinco	4.000.000
Entre veintiséis y treinta	4.600.000
Entre treinta y uno y treinta y cinco	5.200.000
Entre treinta y seis y cuarenta	5.800.000
Entre cuarenta y uno y cuarenta y cinco	6.400.000
Entre cuarenta y seis y cincuenta	7.000.000

Estas cantidades se aumentarán de acuerdo a los porcentajes anuales de incremento salarial que se pacten en el Convenio Colectivo de la Empresa.

Art. 65. La indemnización económica, objeto del artículo precedente, tendrá validez en tanto en cuanto se mantenga la regulación legal de la jubilación en la situación actual, es decir, mientras se estime como derecho del trabajador frente a la Seguridad Social jubilarse al alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

CAPITULO XIII

Horas extraordinarias

Art. 66. La iniciativa del trabajo, en horas extraordinarias, corresponde a la Empresa, y su aceptación y denegación es libre para los trabajadores, salvo caso de fuerza mayor o urgencia probada.

Art. 67. Serán consideradas horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo, establecida en el artículo 20, no pudiendo exceder éstas de lo que se establece en la legislación vigente, mediando al menos una hora entre la jornada normal y la hora extraordinaria.

Art. 68. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a las normas que establezca la legislación, o los Convenios Colectivos que se ocupen de esta materia, cuya cuantía no podrá ser inferior al 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

CAPITULO XIV

Vacaciones

Art. 69. Los trabajadores de la Empresa cuya prestación de servicios sea superior a un año, computado desde el 1 de enero al 31 de

diciembre, tendrán derecho a un periodo de vacaciones retribuidas de veintidós días laborables anuales, entendiéndose como laborable de lunes a viernes. Dicho periodo de vacaciones en ningún caso podrá ser sustituido por compensación económica.

Los trabajadores tendrán derecho a fraccionar sus vacaciones, si bien cada una de las fracciones no podrá ser inferior a tres días laborables.

Art. 70. Los trabajadores de la Empresa cuya prestación de servicios sea inferior a un año, computado desde el 1 de enero de cada año al 31 de diciembre, tendrán derecho a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Art. 71. El momento de disfrute de las citadas vacaciones se fijará de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa, y, a falta de acuerdo, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral o Convenios Colectivos sobre planificación anual de vacaciones, respetándose, en cualquier caso, los siguientes criterios:

a) La Empresa podrá excluir, como periodo de vacaciones, aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previa consulta con la representación de los trabajadores.

b) La Empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de las actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares. En el supuesto de establecer turno de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia, para que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Art. 72. El calendario de vacaciones se establecerá de tal forma que el trabajador conozca las fechas correspondientes a su disfrute al menos dos meses antes del comienzo del mismo.

Además de las vacaciones objeto de la regulación anterior los trabajadores de la Empresa disfrutarán de un periodo de vacaciones de siete días naturales, coincidiendo con las fiestas de Navidad, y otro periodo de siete días naturales con ocasión de Semana Santa.

Durante el transcurso de dichas vacaciones se constituirán turnos de guardia, al objeto de que ninguno de los servicios de la Empresa quede desatendido. En ausencia de voluntarios, el turno de guardia se designará por sorteo, o directamente por la Empresa.

El personal de turno de guardia disfrutará de las vacaciones concedidas al resto del personal al término de aquellas.

CAPITULO XV

Aspectos sociales

Art. 73. Cada año el Comité de Empresa pactará con la Entidad el fomento e incentivación de aquellos aspectos sociales que a juicio del Comité de Empresa merezca especial dedicación en dicha anualidad. La cuantía económica que se destine a dicho fin se determinará entre los representantes de los trabajadores y las personas designadas por el Consejo de Administración de la Mutualidad, no pudiendo ser inferior a la establecida en la anualidad anterior para cubrir estas finalidades.

Art. 74. Con independencia de los aspectos sociales que anualmente se incentiven, la Comisión a que se refiere el artículo precedente podrá atender casos específicos que pudieran plantearse y que por su naturaleza requieran a juicio de la misma especial atención.

Art. 75. Se conceden becas de estudios a los trabajadores o hijos dependientes de ellos, con las siguientes características:

a) Los hijos menores de veintiséis años y que no perciban ningún tipo de remuneración.

b) Para tener derecho a la concesión o renovación de becas deberán concurrir además las siguientes circunstancias:

Para Preescolar, Enseñanza General Básica, Bachillerato Unificado Polivalente, Curso de Orientación Universitaria y Formación Profesional de primer o segundo grado no podrán ser repetidores de curso.

Para carreras universitarias de grado medio o superiores deberán tener aprobadas un 75 por 100 de las asignaturas, excepto en las Escuelas Técnicas Superiores, cuyo porcentaje de aprobados en los dos primeros años deberán ser igual o superior al 25 por 100 de las mismas.

c) Los solicitantes de las becas deberán presentar, inexcusablemente, junto con la solicitud el original de las calificaciones del curso anterior.

d) Las cantidades destinadas a este fin serán las siguientes:

	Pesetas
Preescolar	40.000
Enseñanza General Básica	55.000
Bachillerato Unificado Polivalente	80.000
Curso de Orientación Universitaria, Formación Profesional	90.000
Enseñanza universitaria	95.000

Art. 76. Las dotaciones de los cursos siguientes, serán ajustadas en las cantidades que de mutuo acuerdo pacte la Comisión Gestora del Fondo con el Consejo de Administración.

En los casos de minusvalía psíquica y casos de incapacidad absoluta o gran invalidez de los hijos de los empleados y siempre que no perciban ayudas complementarias, excepto de la Seguridad Social, serán subvencionados los Colegios de Educación Especial a que asistieran, en la cuantía que determine la Comisión Gestora del Fondo.

Art. 77. Se establece un seguro colectivo de vida de 2.000.000 de pesetas, en caso de muerte natural, 4.000.000 de pesetas, en caso de accidente, y de 6.000.000 de pesetas, en caso de accidente de circulación, así como otro de asistencia sanitaria para todos los empleados fijos de plantilla hasta la edad de jubilación.

Aquellos otros empleados de carácter interino o eventual disfrutará de iguales coberturas durante el tiempo de vigencia de sus contratos. La concesión del seguro de asistencia sanitaria vendrá condicionada por las exigencias que determine la aseguradora que lo cubra, de tal manera que si esto no pudiera concertarse para un caso concreto, en función de las condiciones personales o laborales del trabajador, se dará conocimiento al mismo de su no cobertura sanitaria, por razones ajenas al deseo de la Empresa, quedando liberada ésta de cualquier obligación al respecto.

CAPITULO XVI

Formación profesional

Art. 78. Con el fin de promover los conocimientos culturales y profesionales de los empleados de la Empresa, y con el fin de completar la preparación en interés de la misma, se costearán los estudios que en materia laboral se consideren necesarios.

Se entenderá que este aprovechamiento no se produce cuando el cursillista fuese suspendido en los exámenes correspondientes al final del curso o no se presentasen en dicha convocatoria.

Art. 79. Supuesto de obtener como consecuencia de los estudios referidos en el artículo 78, la certificación acreditativa de haber aprobado los cursos de Grado Superior en las Escuelas Profesionales de Seguros, se otorgará al trabajador, si su categoría laboral fuese inferior a la de Jefe de Departamento, un plus extrasalarial de un 20 por 100 sobre el sueldo base que disfrute en el momento de dicho certificado.

Se establece un plus a favor de las personas de cualquier categoría laboral (a excepción de Jefes de Departamento o Superiores, titulados, personal de Informática y personal de profesiones y oficios varios), siempre que los estudios sean aplicados al puesto de trabajo que se desempeña.

Los estudios cuyo certificado de terminación, dentro de las determinaciones expuestas dan lugar a la aplicación de plus de especialización, son los siguientes:

a) Certificado de estudios terminados de cualquier carrera universitaria superior o de Escuela Técnica Superior o de Comercio. En este caso, el plus de especialización se fijará en el 20 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

b) Certificado o diploma de estudios oficiales terminados de grado medio, u homologados con igual carácter por el Ministerio de Educación, que se requieran para el comienzo de los mismos el Curso de Orientación Universitaria o el Bachiller Unificado Polivalente, o, en su caso, la superación de las pruebas correspondientes equiparadas a dicho Curso de Orientación Universitaria o Bachillerato Unificado Polivalente. En este caso el plus se fijará en el 15 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, sin cómputo de antigüedad y permanencia.

c) Certificado o diploma de estudios terminados de grado superior de las Escuelas Profesionales de Seguros (tres cursos, incluida una especialidad). El plus de especialización que se concederá en este caso, será el mismo que se expresa en el apartado a).

Se entiende que el que haya aprobado los cursos de grado superior, aplica siempre los conocimientos de sus estudios al trabajo que realiza.

d) Certificado de estudios terminados hasta el segundo curso, inclusive, de las Escuelas Profesionales de Seguros. Este plus se fija en el 10 por 100 del sueldo que se disfrute en cada momento, sin cómputo de antigüedad. El Derecho a este plus se perderá si transcurridos cuatro años desde la obtención del certificado no se ha obtenido la del grado superior; no obstante, la Comisión de Personal podrá estudiar aquellos supuestos excepcionales en que por causa justificada no hubiera sido posible la consecución del grado superior en el periodo indicado.

Todos los pluses de especialización que se establecen tienen carácter compatibles entre sí y con el reglamentario de tecnicismo, de modo que si un empleado está en situación de disfrutar de varios de ellos, se le aplicará únicamente el que más alto porcentaje tenga.

CAPITULO XVII

Ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo

La actuación de la Empresa y de su personal en esta materia, se ajustará a las normas previstas en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por

la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores, en la Orden de 9 de marzo de 1971 y a cualquier otra disposición de carácter general que se ocupe de esta materia.

Art. 81. Cualquier situación o actitud que pudiera atentar contra la higiene o seguridad laboral, deberá ser puesta en conocimiento inmediato del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, para que éste adopte las medidas y realice las sugerencias a la Empresa que considere oportunas.

CAPITULO XVIII

Servicio Médico de Empresa

Art. 82. La Empresa constituirá un Servicio Médico de Empresa conforme a las disposiciones vigentes en la materia.

Art. 83. Será misión de tal Servicio la atención médica de todo el personal de la Empresa, así como el control de las enfermedades que padecieran o pudieran padecer, emitiendo el correspondiente informe.

Art. 84. Será necesario, con carácter previo al ingreso en la Empresa, un reconocimiento médico, que se repetirá periódicamente conforme determinen las disposiciones vigentes, de modo que cada trabajador tenga una ficha en que conste su historial médico, desde el ingreso en la Empresa.

Art. 85. Será también misión del Servicio Médico el asesoramiento del Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como la vigilancia del cumplimiento de las normas que se dispongan en la materia, con obligación de denunciar las diferencias que observe el referido Comité.

CAPITULO XIX

Disposiciones finales

Art. 86. La presente normativa podrá modificarse en virtud de disposiciones de carácter legal o reglamentario, o por vía de Convenio Colectivo. En tanto esto no se produzca, se mantendrá como derecho supletorio, en aquello que no contradiga lo establecido en esta norma.

21994 RESOLUCION de 11 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del I Convenio Colectivo de «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, 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, 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 de dicho 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, 11 de septiembre de 1992.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «PHILIPS PERSONAL INFORMATION PRODUCTS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal, a excepción de los directivos actuales y futuros de la Empresa «Philips Personal Information Products, Sociedad Anónima», en la totalidad de sus Centros de trabajo.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, con independencia de cuál sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se mantendrá en vigor hasta el 31 de diciembre de 1993; no obstante, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año si no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de expiración.

Art. 3.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las tipificadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente «ad personam».