

6173 RESOLUCION de 2 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de mayo de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités y Delegados de personal 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, 2 de junio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO GENERAL PARA LA COMPAÑIA «FUJITSU ESPAÑA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación funcional.*-El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima» y el personal que presta sus servicios en sus Centros de trabajo, a excepción de la Fábrica de Málaga.

Art. 2.º *Ámbito personal.*-1. Las condiciones laborales contenidas en este Convenio afectarán a todos los trabajadores de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima», que en la actualidad o en el futuro presten sus servicios en sus Centros de trabajo, a excepción de la Fábrica de Málaga.

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.º a) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

b) El personal que sin estar incluido en el apartado anterior ocupe puesto de Director, estará excluido del ámbito del Convenio Colectivo en lo que afecta al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo.

Art. 3.º *Ámbito de aplicación territorial.*-El presente Convenio afecta a todos los Centros de trabajo que en la actualidad tiene abiertos la Compañía «Fujitsu España, Sociedad Anónima», o que se puedan abrir durante la vigencia de este Convenio, a excepción de la Fábrica de Málaga.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*-El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 1987, al 31 de diciembre de 1988, si bien la aplicación de sus normas se iniciará a partir del día de su firma. No obstante lo anterior, la revisión salarial pactada en este Convenio se aplicará con efectos a partir del día 1 de enero de 1987.

Art. 5.º *Forma, condiciones y plazo de preaviso de la denuncia del presente Convenio.*-El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el período de vigencia pactado, si no mediare denuncia expresa y por escrito de una u otra parte, que deberá ejercitarse con una antelación no inferior a tres meses a la fecha de vencimiento del período inicial de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

CAPITULO II

Condiciones generales de aplicación

Art. 6.º *Unidad e indivisibilidad del Convenio.*-1. Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad, no implicando lesión la pérdida de conceptos o beneficios anteriores, ya que las condiciones acordadas suponen en su conjunto un marco más favorable.

2. Si la jurisdicción competente modificase sustancialmente o declarase nula alguna de las cláusulas del Convenio en su redacción actual, desvirtuándose su sentido, el Convenio perderá eficacia y la

Comisión Negociadora deberá reunirse a considerar si cabe modificar las cláusulas objeto del pronunciamiento judicial, manteniendo inalterable el resto del contenido del Convenio o si, por el contrario, dicha modificación obliga a revisar las concesiones que recíprocamente se hubieren hecho las partes.

Art. 7.º *Exclusión de otros Convenios y Ordenanzas Laborales.*-El presente Convenio modifica y sustituye de manera definitiva a todos los que con anterioridad eran de aplicación a los sujetos a los que se refiere este Convenio Colectivo, así como la Ordenanza de Trabajo en el Comercio y la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, a excepción de los capítulos dedicados al sistema de clasificación profesional y descripción de categorías de ambas Ordenanzas y derecho disciplinario de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica. Durante su vigencia no será de aplicación ningún otro convenio de ámbito nacional, interprovincial o provincial que pudiere afectar o referirse a actividades o trabajos desarrollados por la Compañía.

Art. 8.º *Cláusula de Absorción y Compensación.*-Las condiciones de trabajo pactadas, estimadas en conjunto y cómputo anual, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza y origen y tanto si se trata de condiciones reglamentarias, convenidas, concedidas voluntariamente por la Empresa, establecidas por precepto legal o cualquier otro medio, referidas a materias o aspectos regulados expresamente en este Convenio.

Las condiciones de trabajo generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual, las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de sus conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superasen los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*-1. A los efectos de dirimir las cuestiones que se puedan presentar sobre la interpretación y/o aplicación de este Convenio se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de la Dirección de la Empresa, elegidos todos ellos por y entre los que han intervenido en las deliberaciones.

2. La convocatoria para una reunión de esta Comisión Paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualesquiera de las partes que la componen, con un mínimo de diez días laborables de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar, reflejados en el orden del día.

3. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria antes de su celebración.

CAPITULO III

Régimen de trabajo

INGRESOS

Art. 10. *Sistema de cobertura de puestos de trabajo.*-El sistema de cobertura de puestos de trabajo permanentes responderá al principio de la promoción profesional del personal fijo de la Compañía. En cumplimiento de este principio, se establecen como criterios para dicha cobertura, los siguientes:

Primero.-Los puestos de nueva creación o las vacantes que se produzcan en la Compañía se cubrirán con aquellos trabajadores que, reuniendo el nivel suficiente de idoneidad para el puesto, desempeñen su actividad en el Departamento al que está adscrita la plaza vacante.

Segundo.-En el supuesto de que el puesto de trabajo no pueda ser cubierto conforme al criterio anterior, será ofrecido a través de convocatoria interna a todo el personal de plantilla de la Empresa.

Tercero.-La Compañía solamente podrá recurrir a la contratación externa de trabajadores en aquellos casos en los que el puesto de trabajo no haya podido cubrirse por el sistema de promoción interna anteriormente mencionado.

Art. 11. *Excepciones al sistema de provisión de plazas.*-Quedan exceptuados del sistema de cobertura de puestos de trabajo, previsto en el precepto anterior los siguientes casos:

a) Los puestos de trabajo que impliquen funciones de «mando» o de «confianza».

b) Los supuestos en que por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes, la Dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante.

c) Los puestos que se revaloricen por el trabajo de quien los desempeñe e implique, de acuerdo con la legislación vigente, la necesidad de reconocer al trabajador su nueva categoría profesional.

d) Los puestos de trabajo que sin implicar «mando» o «confianza», por sus características técnicas o por afectar a la organización de la Empresa, requieran ser cubiertos directamente por la Dirección.

En estos casos, corresponde a la Dirección de la Compañía la designación de la persona que debe cubrir la plaza, viniendo obligada a comunicarlo por escrito a los representantes de los trabajadores.

Art. 12. *Promoción dentro del Departamento.*—Para la cobertura de un puesto de trabajo por promoción de un empleado del Departamento al que está adscrita la plaza vacante, el responsable de aquél enviará propuesta motivada a la Dirección de Personal.

Art. 13. *Convocatoria interna.*—Los puestos de trabajo no cubiertos por promoción interna de los trabajadores del Departamento serán ofrecidos a todos los trabajadores fijos de plantilla de la Compañía a través de convocatoria interna, que se desarrollará de acuerdo a las siguientes normas.

1.º *Candidatos.*—Podrán participar en las convocatorias internas todos los trabajadores fijos de plantilla, si bien la Dirección de Personal podrá excluir a aquellas personas en las que concurran algunas de las circunstancias que se relacionan a continuación:

a) Llevar en el puesto que actualmente ocupa un tiempo inferior a dieciocho meses.

b) Haber recibido con cargo a la Compañía formación profesional específica para el desempeño de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un período superior a nueve meses.

c) No haber superado las pruebas en una convocatoria anterior para un puesto de igual o similar categoría al que pretende concursar, dentro de los seis meses anteriores.

2.º *Presentación de solicitudes.*—Dentro del plazo de diez días naturales desde la publicación de la convocatoria los trabajadores interesados podrán presentar sus solicitudes ante la Dirección de Personal.

El trabajador, a los solos efectos informativos, dará traslado de una copia de su solicitud al responsable del Departamento en el que desempeña su actividad profesional.

3.º *Exclusión de candidatos.*—En el plazo de siete días laborables, a partir de la conclusión del período de presentación de las solicitudes, si la Dirección de Personal hubiese adoptado la decisión de excluir a algún candidato, lo comunicará individualmente a través de resolución motivada, que podrá ser impugnada por el trabajador afectado ante la Dirección de Personal, dentro de los cuatro días laborables posteriores a la fecha de su comunicación. En estos casos la Dirección de Personal deberá resolver en el plazo improrrogable de dos días laborables.

4.º *Condiciones y publicidad de la convocatoria.*—1. Corresponde a la Dirección de Personal establecer las condiciones que deben reunir los concursantes en función de las plazas que se convoquen.

En cada una de las convocatorias se hará constar, al menos, los siguientes datos:

a) Categoría profesional y funciones principales de las plazas.
b) Número de plazas convocadas y Centro de trabajo al que corresponden.

c) Características y méritos profesionales requeridos para optar a las plazas objeto del concurso.

d) Duración del período de adaptación que deberán superar los trabajadores seleccionados para consolidar el nuevo puesto.

e) Pruebas teóricas y prácticas a las que podrá someterse a los candidatos.

f) Fecha de comienzo de las pruebas.

2. La Dirección de Personal dará publicidad de cada convocatoria interna a través de su colocación en los tabloneros de anuncios que deberán existir en los Centros de trabajo.

5.º *Tribunal calificador.*—El Tribunal calificador que deberá juzgar las pruebas de aptitud en cada convocatoria interna será asignado por la Dirección de la Compañía, a propuesta de la Dirección de Personal.

En el desarrollo de las pruebas de carácter profesional tiene derecho a participar, con voz pero sin voto, hasta un máximo de tres representantes de los trabajadores, y la Dirección vendrá obligada a comunicarles los resultados globales de la convocatoria interna.

6.º *Resolución de la convocatoria interna.*—Las calificaciones emitidas por el Tribunal serán hechas públicas a través de los tabloneros de anuncios de cada Centro de Trabajo, pudiendo ser impugnadas ante la Dirección de Personal por los trabajadores afectados, dentro del plazo de tres días laborables, contados a partir de la fecha en que se hagan públicos los resultados.

7.º *Plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo.*—Los trabajadores que hayan obtenido las plazas objeto de la convocatoria serán requeridos por la Dirección de Personal para su incorporación al nuevo puesto, que deberá producirse en un plazo no superior al mes, contado desde la fecha de publicidad de los resultados de la convocatoria.

8.º *Procedimiento de impugnación.*—El procedimiento de impugnación señalado en los apartados números 3.º y 6.º de este precepto no significa, en ningún caso, un límite al ejercicio del derecho impugnatorio del trabajador ante la jurisdicción competente, si bien se configura como un trámite previo a la interposición de la correspondiente demanda.

9.º *No superación del período de adaptación.*—En el supuesto de que el trabajador no superase el período de adaptación será reincorporado al puesto que venía ocupando con anterioridad a la resolución de la convocatoria interna.

Art. 14. *Contratación temporal.*—La Compañía podrá recurrir directamente a la contratación externa de trabajadores cuando vayan a ser contratados a través de cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal.

Los trabajadores, una vez superada la duración máxima legal de la modalidad de su contrato temporal, podrán pasar a la condición de fijos de plantilla cuando concurran las siguientes características:

a) Que la plaza no haya sido cubierta a través del sistema ordinario de provisión de vacantes, previsto en el artículo 10.

b) Que la compañía siga necesitando sus servicios y el responsable del Departamento haya emitido informe favorable de la actividad desarrollada durante el período de vigencia de su contrato temporal.

Art. 15. *Formación profesional.*—1. La Empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores, al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos, a las necesidades derivadas de la organización de la producción y de los constantes avances tecnológicos, por lo que ésta comprenderá no sólo aquellas materias que los trabajadores utilicen directamente en el desarrollo de sus tareas habituales, sino también aquellas materias o técnicas que puedan suponer una formación adicional y les permitan mejorar su rendimiento en su puesto de trabajo.

2. La Dirección de Personal será la responsable de promover, organizar y coordinar todas las actividades de formación de las que semestralmente se informará a los representantes de los trabajadores, los cuales podrán proponer a aquellas programas formativos alternativos o complementarios.

3. Dentro de la formación profesional en el trabajo cabe distinguir la siguiente graduación:

a) *Formación necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo:*

Este tipo de formación la impartirá la Empresa dentro de la jornada laboral.

Los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

b) *Formación para cambiar de puesto de trabajo:*

La Dirección dará facilidades a aquellos trabajadores que ocupen puestos de trabajo a extinguir, para que con tiempo suficiente puedan ir preparándose para desempeñar otros puestos de trabajo en la Empresa.

Este tipo de formación se organizará por la Empresa y durante la jornada laboral.

En caso de que un trabajador fuese declarado en situación de incapacidad permanente total, la Empresa deberá suministrarle la formación profesional adecuada para que pueda ocupar otro puesto, preferentemente en el mismo Centro de trabajo, acorde con sus capacidades residuales.

c) *Formación para promoción:*

I. La empresa podrá organizar cursillos externos de formación, bien por sí misma, dirigidos por personal de la propia Empresa, o bien a través de conciertos con Entidades especializadas.

Los gastos de este tipo de formación correrán al 70 por 100 por cuenta de la Empresa.

La asistencia será libre por parte de los trabajadores.

II. La Empresa concederá subvenciones del 50 por 100, con límite de 50.000 pesetas, por ayuda para estudios oficiales relacionados con la actividad profesional del trabajador en la Empresa o con su desarrollo en la misma.

Los estudios subvencionados por la Empresa, se cursarán fuera de las horas de trabajo, y los pagos se abonarán finalizados lo mismos, siempre que la asistencia y el aprovechamiento resulte

atisfactorios, salvo que concurren circunstancias excepcionales que impidan alcanzar aquéllos.

III. La Empresa abonará, a cualquier trabajador que lo solicite, los gastos de matrícula, previa presentación del justificante, para participar en las clases y exámenes de lenguas en la Escuela Oficial de Idiomas.

La Empresa podrá proponer libremente, a aquellos trabajadores que lo considere necesario, el financiarles hasta el 70 por 100 de la matrícula y clases de inglés u otro idioma de necesario uso profesional que se curse en Centros oficiales o autorizados al efecto, según criterio de la Dirección, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador, no supere las 100.000 pesetas por curso.

El abono de las cantidades correspondientes se realizará por mensualidades vencidas, previo visto bueno de la Dirección de Personal en el recibo de pago efectuado en el Centro de que se trate. Las ayudas por idiomas sólo se darán cuando la Empresa no organice directamente los citados cursos.

Para que se conceda este tipo de ayuda debe tratarse de idiomas relacionados con la actividad laboral.

Art. 16. *Periodo de prueba.*-1. Los trabajadores de nuevo ingreso podrán ser sometidos a un periodo de prueba, siempre que se pacte por escrito, cuya duración será de:

- a) Directivos, Técnicos titulados, Traductores y/o Intérpretes: Seis meses.
- b) Técnicos no titulados: Dos meses.
- c) Administrativos, Oficiales de taller y Subalternos: Un mes.
- d) Peones, Mozos y Especialistas: Quince días laborables.

2. Durante el periodo de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la Empresa.

Art. 17. *Organización del trabajo.*-La organización del trabajo, con sujeción a las normas y orientaciones de este Convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Art. 18. *Clasificación profesional.*-1. Al haberse producido la fusión por absorción de las Empresas «Fujitsu España, Sociedad Anónima» y «Secoinsa», regidas por dos Ordenanzas Laborales diferentes -la Ordenanza del Trabajo en el Comercio y la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica- se estima conveniente que con carácter transitorio, hasta que se implante el nuevo sistema de clasificación profesional, el personal afectado por este Convenio Colectivo se clasifica de la forma siguiente:

- a) Los trabajadores adscritos a la División de Grandes Sistemas se clasifican de acuerdo con las funciones descritas en las categorías profesionales que figuran en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.
- b) Los trabajadores que prestan sus servicios en la División de Sistemas Medios se clasificarán en razón de las categorías profesionales recogidas en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

2. Todos los trabajadores serán clasificados individualmente de acuerdo con la categoría profesional del puesto de trabajo que de manera normal desempeñen. Ello supone, además, que las categorías profesionales que en la actualidad tienen reconocidas algunos trabajadores y no se reflejen en las tablas salariales del Convenio, mantienen su vigencia y adscripción personal y sólo han sido asimiladas a otras categorías de las tablas a los solos efectos de la configuración de los diferentes niveles retributivos.

3. Si en este momento o en el futuro surgiera alguna categoría profesional o especialidad no contemplada en la Ordenanza Laboral respectiva, o en las tablas salariales, serán objeto de asimilación hasta tanto no se proceda a elaborar y aprobar el nuevo sistema de clasificación profesional para «Fujitsu España, Sociedad Anónima».

4. El nuevo sistema de clasificación profesional que la Compañía introducirá en un futuro próximo deberá estar presidido por el principio de polyvalencia funcional que permita al trabajador, por un lado, adaptarse a las nuevas necesidades funcionales de la actividad productiva, y por otro lado desarrollar en un sentido de progreso su patrimonio profesional.

5. El nuevo sistema clasificatorio previamente a su aplicación será sometido a la consideración e informe de los representantes de los trabajadores.

6. La clasificación profesional a la que se remite este Convenio o figura en las tablas salariales es meramente enunciativa y no implica la obligación de tener cubiertas todas las categorías

profesionales si las necesidades de la actividad productiva no lo requiriese.

Art. 19. *Trabajos de superior e inferior categoría.*-1. El trabajador que realice funciones de categoría superior, a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a cuatro meses consecutivos o seis meses discontinuos durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante el Departamento de Personal de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva ante la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

4. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndose su retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20. *Traslados.*-Se entiende por traslado los cambios de puesto de trabajo a localidad distinta por un tiempo no inferior a un año, de modo que implique cambio de la residencia habitual del trabajador y la decisión sea adoptada por la Empresa por razones técnicas, organizativas o productivas.

La medida de traslado, que deberá adoptarse de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente (artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores), si es aceptada por el trabajador se acomodará a las siguientes reglas:

a) El trabajador se incorporará a su nuevo puesto dentro del plazo de cuarenta y cinco días, contados a partir del momento en que se le comunique por la Dirección de Personal la medida adoptada.

b) La Empresa asumirá los gastos de traslado del trabajador y de los familiares que convivan con él, así como de los enseres domésticos. De igual manera correrán a cargo de la Empresa los gastos de contratación de los servicios de agua, electricidad y teléfono, este último servicio sólo si el trabajador lo tuviese contratado en su anterior domicilio.

Complementariamente a los gastos indicados la Compañía podrá hacerse cargo de otros gastos extraordinarios derivados del traslado, siempre que haya sido solicitado previamente por el trabajador y autorizados por la Dirección de Personal.

Art. 21. *Desplazamientos.*-1. Se entiende por desplazamiento los cambios de puesto de trabajo a localidad distinta, y que por tener una duración no superior a un año no implica un cambio en la residencia habitual del trabajador.

2. La medida de desplazamiento, que deberá basarse en razones técnicas, organizativas o productivas, se acomodará al siguiente régimen jurídico:

a) El trabajador viene obligado a acatar la orden de desplazamiento, sin perjuicio de que pueda impugnar la medida ante la autoridad laboral.

b) La medida adoptada por la Empresa, a salvo de que concurren circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador con suficiente antelación. Si la duración de aquélla es superior a un mes e inferior a tres meses, el plazo de preaviso será de veinte días naturales y de treinta días cuando sea igual o superior a tres meses.

c) La Compañía se hará cargo de los gastos de viaje de inicio y conclusión del desplazamiento, gastos de estancia (dieta y alojamiento).

El trabajador podrá viajar a su lugar de residencia todos los fines de semana si el desplazamiento es dentro del territorio del Estado español, salvo si lo fuera a las islas Canarias, en cuyo caso los viajes serán por semanas alternas, a contar desde el segundo fin de semana de aplicación de la medida.

Si el desplazamiento es de duración igual o superior a un mes, el derecho de compensación de los gastos de estancia y de los viajes de fin de semana podrá sustituirse a petición del trabajador por una cantidad global de 5.000 pesetas diarias.

Complementariamente, si el desplazamiento es de duración superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a cinco días laborables de estancia en su domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento, sin cómputo como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa. Este derecho podrá sustituirse a petición del trabajador por una cantidad compensatoria por cada periodo de descanso no disfrutado, que se cifra, con carácter general, en 11.000 pesetas, salvo si el desplazamiento es a las islas Canarias, que será de 21.000 pesetas.

En los desplazamientos fuera del territorio nacional se aplicarán las normas generales establecidas por la Compañía.

3. Se tenderá a conseguir que cada trabajador permanezca en su lugar de residencia como mínimo seis meses por cada período anual, salvo pacto con el trabajador afectado.

CAPITULO IV

Régimen de cumplimiento de la jornada

Art. 22. *Jornada laboral.*-1. Durante la vigencia de este Convenio la jornada anual será de mil setecientos sesenta y ocho horas con treinta minutos efectivos de trabajo, que se distribuirán a lo largo de doscientos veinticuatro días laborables.

2. Durante la vigencia de la jornada continuada el trabajador tiene derecho a un período de descanso de quince minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Con carácter general, la hora de disfrute de este período de descanso se fija entre diez y once horas de la mañana, salvo que por necesidades de funcionamiento del servicio el responsable del Departamento, previa comunicación a la Dirección de Personal, establezca un horario distinto.

3. El establecimiento del nuevo número de días de trabajo implica que durante el período de Semana Santa sólo se considerarán días de descanso los que figuren como fiestas oficiales, el lunes de Pascua o el Jueves Santo en aquellas Comunidades Autónomas que figure en el calendario oficial esta última fecha como día laborable.

4. La jornada de trabajo se extenderá de lunes a viernes, de acuerdo con el siguiente horario:

HORARIO GENERAL DE LA COMPAÑÍA

En todos los centros de trabajo de la Compañía el horario será:

Jornada partida. Horario de invierno.-Durante la vigencia de la jornada partida, en el año 1987 del 1 de enero al 7 de junio y del 21 de septiembre al 31 de diciembre, y en el año 1988, del 1 de enero al 5 de junio y del 19 de septiembre al 31 de diciembre, el horario será:

De siete cuarenta y cinco a trece treinta horas y de catorce treinta a diecisiete horas.

De siete cuarenta y cinco a trece treinta horas y de quince a diecisiete treinta horas.
(Flexibilidad, una hora entrada/salida).

Jornada continuada. Horario de verano.-Durante el período de jornada continuada, en el año 1987, del 8 de junio al 20 de septiembre, y en el año 1988, del 6 de junio al 18 de septiembre, el horario de trabajo será:

De siete cuarenta y cinco a catorce treinta horas (flexibilidad de treinta minutos entrada/salida).

La flexibilidad operará a partir de la hora fijada como comienzo de la jornada.

Quedan exceptuados de la flexibilidad horaria el personal de mantenimiento adscrito al servicio de atención al cliente y los que ocupen puestos de trabajo relacionados con el horario de apertura y cierre de los Centros, y los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquellos, para quienes el horario será:

Jornada partida. Horario de invierno.-Durante la vigencia de la jornada partida, en el año 1987, 1 de enero al 7 de junio y del 21 de septiembre al 31 de diciembre, y en el año 1988, del 1 de enero al 5 de junio y del 19 de septiembre al 31 de diciembre, el horario será:

De siete horas cuarenta y cinco minutos a trece horas treinta minutos, y de catorce horas treinta minutos o quince horas cero minutos a diecisiete horas cero minutos o diecisiete horas treinta minutos.

Jornada continuada. Horario de Verano.-Durante el período de jornada continuada, en el año 1987, del 8 de junio al 20 de septiembre, y en el año 1988, del 6 de junio al 18 de septiembre, el horario de trabajo será:

De siete horas cuarenta y cinco minutos a catorce horas treinta minutos.

Art. 23. *Servicios extraordinarios y especiales.*-1. En razón a la naturaleza de nuestra actividad laboral de Empresa de servicios, se reconoce por ambas partes la necesidad de realizar servicios extraordinarios y especiales.

2. Se definen como servicios extraordinarios los que haya que realizar durante los «puentes».

3. Se definen como servicios especiales aquellos servicios que suponen una actividad a realizar, además y fuera de la jornada oficial, por un grupo de trabajadores y para un proyecto determi-

nado, autorizado por escrito como especial por la Dirección de la Empresa, y que se pondrá en conocimiento del Comité o Delegados del Centro respectivo. Se consideran a estos efectos y en los términos de horario antes citados, las ferias, exposiciones y presentaciones públicas.

4. La forma de retribución de estos servicios será la siguientes:

a) El 50 por 100 de las horas realizadas por el concepto indicado en los puntos 1, 2 y 3 se abonarán como horas extraordinarias, conforme con lo que en cada momento fije la Ley.

b) El 50 por 100 restante se compensará en tiempo libre, multiplicando el 50 por 100 de las horas realizadas por 1,75, si han sido efectuadas de lunes a viernes, por 1,95, si han sido efectuadas en sábados, domingos o festivos. La fijación de la fecha de disfrute será de mutuo acuerdo con el responsable de Departamento.

Art. 24. *Extensión de servicio.*-1. Debido a que la Compañía presta asistencia técnica a sus clientes superando la jornada normal de trabajo, se establece el régimen de extensión de servicio en relación a las dos modalidades de asistencia:

Modalidad A: Durante la vigencia en la Compañía de la jornada continuada (horario de verano), la asistencia técnica a los clientes se prestará de las ocho a las diecisiete cincuenta horas, y en jornada partida (horario de invierno), de las ocho a las veinte horas.

Modalidad B: La asistencia técnica se prestará durante el horario normal de lunes a viernes y los sábados no festivos, de la ocho a las catorce horas.

2. Para la aplicación del régimen de extensión de servicio requiere que el Centro cuente con una plantilla de, al menos, cuatro personas, salvo que por acuerdo con las personas afectadas no se exija este requisito.

3. La implantación y mantenimiento de este servicio, así como la fijación del número de Técnicos que se requieren para la prestación del mismo será decidido por la Dirección del Departamento a la vista de las circunstancias concurrentes.

4. La adscripción a este servicio tiene carácter voluntario, salvo que no queden cubiertas las necesidades mínimas de asistencia, en cuyo caso la Dirección del Departamento designará a las personas precisas.

5. La vinculación del trabajador a este servicio tendrá una duración no inferior a un año. Transcurrido dicho período el trabajador podrá solicitar su desvinculación, que deberá ser admitido por la Dirección del Departamento en un plazo no superior a seis meses. En el supuesto de que el trabajador sea adscrito a esta modalidad de servicio por concurrir circunstancias especiales, será desvinculado en el momento que desaparezcan dichas circunstancias.

6. Cuando el trabajador sea desvinculado del servicio por decisión de la Dirección del Departamento, para su cese efectivo deberá haber transcurrido un plazo no inferior a seis meses, contado a partir de la comunicación.

7. Cuando la Dirección del Departamento considere necesario modificar el horario del servicio se comunicará a las personas afectadas con una antelación de, al menos, siete días naturales.

8. Cuando la cobertura del servicio exija la presencia de tres o más Técnicos en Delgación, los avisos se recogerán a través de la telefonista; en caso contrario, se recibirán por medio de contestador automático manejado a distancia.

9. En la modalidad de extensión de servicio A, durante la vigencia en la Compañía de la jornada partida, el horario de los trabajadores afectados será de diez cuarenta y cinco a las veinte horas, y durante la jornada continuada, de nueve cuarenta y cinco a las diecisiete treinta horas; en ambos casos, los trabajadores disfrutarán de una interrupción para la comida de trece treinta horas a catorce treinta hora. En la modalidad B, el trabajador prestará su servicio, además de la jornada normal, los sábados de ocho a catorce horas.

10. Los Técnicos que presten este servicio recibirán una cantidad fija de 4.665 pesetas brutas al mes, en concepto de disponibilidad al cambio de horario, en una o en ambas modalidades, y 9.331 pesetas brutas por cada semana de cambio y por cada modalidad de extensión de servicio. Por su parte, las telefonistas recibirán 2.916 pesetas brutas y 5.832 pesetas brutas, respectivamente. Asimismo, el trabajador que preste servicio los sábados tiene derecho a una compensación en tiempo libre de seis horas por cada sábado de trabajo. La fijación de la fecha de disfrute será de mutuo acuerdo con el responsable del Departamento.

11. La compensación en tiempo libre por la prestación de servicios extraordinarios y especiales o de extensión de servicio podrá ser acumulativo hasta el límite del número de horas equivalente a la jornada ordinaria semanal, si bien el disfrute del máximo de horas acumulables deberá fijarse de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable del Departamento dentro del plazo del mes, contado a partir del momento de cobertura del límite. En el supuesto de falta de acuerdo por causas imputables a

trabajador, y se superase dicho plazo, el trabajador perderá el derecho al disfrute de la mitad de las horas acumuladas.

Art. 25. *Servicio de emergencia.*-1. Se entiende por servicio de emergencia el período de asistencia técnica prestado fuera del horario normal o de extensión de servicio, a fin de cubrir de manera permanente el servicio a los clientes que lo requieran.

2. El personal adscrito a este servicio vendrá obligado a estar localizado a través de mensáfono o, excepcionalmente, por teléfono, e intentar resolver los problemas que se produzcan durante el horario de cobertura del servicio, primero telefónicamente, poniéndose en contacto con el personal de la instalación, y, si fuese necesario, trasladándose al lugar de localización del problema. Con tal objeto, el Técnico en servicio se compromete a estar dentro del radio de escucha del mensáfono, llevarlo siempre conectado y verificar periódicamente su funcionamiento.

3. La Dirección del Departamento, previamente y con efectos de primero de año, planificará por periodos mensuales la prestación de este Servicio, con indicación de las personas adscritas, el número de mensáfono asignado. Dicha planificación podrá ser alterada por el responsable del Departamento cuando concurran circunstancias que impidan el cumplimiento efectivo por las personas asignadas por el plan de trabajo.

4. El servicio de emergencia se extenderá desde el final de la jornada laboral ordinaria hasta el comienzo de la siguiente, salvo los sábados, domingos y festivos, que podrá cubrir las veinticuatro horas del día en razón a las necesidades reales del servicio.

5. Si las posibilidades organizativas lo premien, la prestación de este tipo de servicio se realizará con una periodicidad deseable de una semana de actividad por cada tres libres; en caso contrario, el Técnico será compensado con un incremento de la retribución fijada con carácter general para la hora de mensáfono, en la forma siguiente:

Dos semanas libres por cada una de servicios: 10 por 100.
Una semana libre por cada una de servicio: 20 por 100.
Ninguna semana libre: 30 por 100.

6. Si el empleado durante el horario de mensáfono, ha tenido que realizar un trabajo efectivo, desplazándose al lugar de ubicación de la instalación, y terminase antes de las veinticuatro horas o la iniciase después de las seis horas, se incorporará a su trabajo dentro del horario ordinario; por el contrario, si el servicio lo realizase entre las veinticuatro horas y las seis horas del día siguiente, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de descanso de ocho horas a partir de la conclusión del trabajo.

7. La adscripción al servicio de emergencia requerirá del acuerdo individual o colectivo de las personas afectadas, manteniendo plena vigencia los acuerdos suscritos en estos momentos con la Empresa, salvo aquellos aspectos de su contenido modificados por la regulación general contenida en este Convenio Colectivo.

8. El carácter y retribución de las horas de servicio mensafónico se acomodará a las reglas siguientes:

a) Las horas que no obligan al trabajador a desplazarse al lugar donde se encuentra la instalación para reparar la avería tendrán el carácter de «horas de presencia» y no se considerarán dentro de la jornada efectiva de trabajo ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias. Este tipo de horas se retribuirá con 195 pesetas por cada hora, de lunes a viernes, y 346 pesetas si el servicio se realiza en sábados, domingos, fiestas laborales, «puentes» que figuren en el calendario o se pacten con la Empresa. No obstante, cuando se realice el servicio de emergencia los días 1 y 6 de enero, fiestas oficiales de Semana Santa, Navidad, 24 y 31 de diciembre, las horas de emergencia se retribuirán con un incremento del 50 por 100 sobre el valor anteriormente fijado.

b) Las horas de trabajo efectivo, que implican desplazamiento al lugar de la avería, tienen, a todos los efectos, el carácter de horas extraordinarias, adicionando a esta retribución la compensación por hora de servicio de emergencia, debido a la necesidad de permanecer con el mensáfono encendido durante la intervención, salvo que el trabajador tenga pactada la dedicación exclusiva.

c) El trabajador sólo tendrá derecho al percibo de la retribución durante las horas a las que se extiende de manera efectiva el servicio de emergencia, que podría ser de duración inferior al horario que con carácter general se establece en el apartado 4 de este precepto.

Art. 26. *Horas extraordinarias.*-1. Se consideran horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria fijada en el precepto anterior.

2. La realización de cualquier tipo de hora extraordinaria, requerirá la previa autorización del Director del Departamento, con el visto bueno de la Dirección de Personal.

3. La Empresa se compromete a no utilizar las horas extraordinarias de tal forma que pueda incidir negativamente en el crecimiento natural de su volumen de plantilla.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

5. Las horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria, y si se realizase los sábados, domingos y días festivos, el incremento será del 95 por 100. El porcentaje de incremento indicado se aplicará sobre los conceptos de Salario Base, Complemento de Empresa y Plus de Antigüedad. Dicho incremento retributivo podrá ser sustituido por un tiempo equivalente de descanso, en cuyo caso el trabajador deberá solicitarlo por escrito al Departamento de Personal para su aplicación para periodos no inferiores a un mes.

6. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente, y mensualmente se comunicará a la Autoridad Laboral y al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias realizadas.

Art. 27. *Jornada especial por razones de guarda legal de un hijo.*-El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Art. 28. *Permisos y licencias.*-El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, incluido el día de la celebración. El período de disfrute se podrá fijar, a solicitud del trabajador, inmediatamente antes o después de las vacaciones anuales.

b) Tres días por nacimiento de un hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos. En el caso de enfermedad grave o fallecimiento de abuelos o hermanos del otro cónyuge e hijos políticos, el plazo será de dos días. Los días deben entenderse naturales, a excepción del supuesto de nacimiento de un hijo, en cuyo caso los días serán laborables. Si el trabajador, con ocasión de cualquiera de las causas reseñadas, necesita desplazarse a localidad distinta el plazo podrá ampliarse hasta dos días naturales más.

c) Un día por matrimonio de hijos, hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador tenga que desplazarse a otra localidad que por su distancia le obligue a pernoctar fuera de su domicilio.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el Facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En todos los demás casos de asistencia a la consulta médica de facultativo de la Seguridad Social o Médico privado, el trabajador dispondrá hasta el límite de dieciséis horas al año.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores en cursos organizados en Centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico o de Formación Profesional, a tenor de la Ley General de Educación, tendrán derecho a disfrutar de permisos hasta un máximo de ochenta y cinco horas al año para concurrir a exámenes finales u otras pruebas definitivas de aptitud y evaluación. En el cómputo de dichas horas se medirá el tiempo real de ausencia al trabajo.

Art. 29. *Permisos no retribuidos.*-Ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias no contempladas en el precepto anterior, la Dirección podrá conceder permisos no retribuidos por el tiempo que se estime preciso.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior a la vista de las circunstancias concurrentes la Dirección de Personal podrá proponer el no descuento del salario correspondiente a todo o en parte del tiempo no trabajado.

Art. 30. *Vacaciones anuales.*-1. Durante la vigencia de este Convenio las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales, salvo de que se trate de trabajadores que no hayan cubierto un período de antigüedad en la Empresa de un año, en cuyo caso su duración será proporcional a la antigüedad alcanzada.

2. Las fechas generales de disfrute de sus vacaciones se fijarán anualmente en el calendario laboral de los Centros de trabajo, y se podrán fraccionar en dos períodos, sin que en ningún caso uno de ellos sea inferior a siete días. Por necesidades del servicio podrán pactarse con el trabajador fechas de disfrute y fórmulas de fraccionamiento distintas.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá disponer de dos días de sus vacaciones para descansar en cualquier época del año, previa petición individualizada y siempre que no afecte negativamente al funcionamiento del Departamento.

3. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre.

4. El trabajador conocerá las fechas de vacaciones que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

5. El cómputo del período de vacaciones se iniciará en día laborable y concluirá el último día natural, sin que ello pueda alterar en ningún caso el cumplimiento de la jornada efectiva establecida en este Convenio Colectivo.

CAPITULO V

Régimen Económico

A) CONCEPTOS SALARIALES

Art. 31. *Tablas salariales e incremento.*-1. Con la finalidad de adaptar los salarios vigentes a los criterios retributivos que rigen en el mercado informático, se introducen unas tablas salariales que reflejan dos niveles distintos, mínimo y consolidado, por cada categoría profesional, en la forma que se señala en el artículo 36, representando una actualización de gran parte de las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio. Dicho, el incremento pactado para todos los trabajadores al que se refiere el apartado 2 de este precepto.

Esta actualización de los niveles retributivos se considera una respuesta a los criterios de revisión recogidos en el acta de la reunión de la Comisión Paritaria de 1 de febrero de 1985, constituida por los representantes de la extinta «SECOINSA» y de los trabajadores.

2. Para el año 1987 las retribuciones de todos los trabajadores experimentarán un incremento de 8 por 100 y para 1988 de un 7 por 100. El incremento para 1988 se aplicará, también, a los pluses de antigüedad, valor normal de las horas de servicio de emergencia y de extensión de servicio.

Art. 32. *Cláusula de revisión salarial para 1987.*-1. En el caso de que durante 1987 el Índice de Precios al Consumo (IPC) tuviese un incremento superior al 8 por 100 hasta el límite del 13 por 100 se efectuará la revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos 1 de enero de 1987, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial pactado para 1988, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los incrementos pactados en dicho año.

2. Las diferencias retributivas que se produzcan por aplicación de la cláusula de revisión salarial, se abonará en una sola paga, en la nómina del mes de marzo de 1988.

Art. 33. *Estructura salarial.*- El salario que con carácter fijo se establece para cada categoría profesional y nivel se distribuirá entre los conceptos de salario base y complemento de Empresa, en la forma que figura en las tablas salariales que se insertan en este Convenio, englobándose en dichos conceptos los complementos hasta ahora vigentes de asistencia y el impropriadamente denominado plus de transporte en el Convenio Colectivo del sector de «Comercio Metal» para la provincia de Madrid.

Art. 34. *Salario base.*-Es salario base la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo que con carácter mínimo se establece para cada categoría profesional, y su cuantía será la misma al margen de los niveles mínimo y consolidado que figuran en las tablas salariales.

Art. 35. *Complemento de Empresa.*-Es la parte del salario categoría que refleja complementariamente al salario base la diferente situación retributiva del trabajador en función de las circunstancias tenidas en cuenta en la configuración de los dos niveles de las tablas de este Convenio.

Art. 36. *Tabla Salarial.*-Durante 1987 estará vigente la siguiente tabla salarial:

Tabla salarial 1987

Categoría	Mínimo	Tiempo en categ.	Consolidado	Salario base en categoría
Botones	790.517	1	826.837	600.000
Mozos almacén	1.053.949	1	1.103.278	685.067
Peón	1.053.949	1	1.103.278	685.067
Especialista	1.207.417	1	1.296.210	784.821
Almacenero	1.207.417	2	1.317.037	784.821
Ordenanza	1.107.108	2	1.207.621	719.620
Conductor	1.317.037	2	1.393.771	856.074
Telefonista	1.256.746	1	1.327.999	816.885
Oficial 3.º de taller	1.296.210	1	1.398.928	842.536
Oficial 2.º de taller	1.437.619	1,5	1.536.277	934.452
Oficial 1.º de taller	1.591.087	2	1.756.047	1.034.207
Auxiliar Administrativo	1.256.746	1	1.327.999	816.885
Oficial 2.º Administrativo	1.397.060	1,5	1.497.910	908.089
Oficial 1.º Administrativo	1.541.758	2	1.677.659	1.002.143
Jefe de Administración	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Monitor	1.317.037	1	1.393.771	856.074
Operador	1.317.037	1	1.393.771	856.074
Programador	1.591.087	2	1.728.112	1.034.207
Delineante de 2.º	1.397.060	1,5	1.497.910	908.089
Delineante de 1.º	1.541.758	2	1.677.659	1.002.143
Delineante-Proyec-tista	1.815.808	2	1.952.833	1.180.275
Técnico de diseño	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Técnico de mantenimiento junior	1.541.758	1	1.677.659	1.002.143
Técnico de mantenimiento	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Maestro Industrial	1.815.808	2	2.035.048	1.180.275
Ayudante no titulado.	1.701.000	2	1.890.000	1.105.650
Técnico comercial	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Titulado de grado medio	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Ingeniero	2.035.048	1	2.254.288	1.322.781
Licenciado	2.035.048	1	2.254.288	1.322.781
Analista	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Analista-Programador.	1.701.000	1	1.890.000	1.105.650
Técnico de sistemas	1.815.808	1	2.035.048	1.180.275
Técnico de sistema principal	2.035.048	1	2.254.288	1.322.781

Tabla salarial 1988

Categoría	Mínimo	Tiempo en categ.	Consolidado	Salario base en categoría
Botones	845.853	1	884.716	600.000
Mozo almacén	1.127.725	1	1.180.507	733.021
Peón	1.127.725	1	1.180.507	733.021
Especialista	1.291.936	1	1.386.945	839.758
Almacenero	1.291.936	2	1.409.230	839.758
Ordenanza	1.184.606	2	1.292.154	769.994
Conductor	1.409.230	2	1.491.335	916.000
Telefonista	1.344.718	1	1.420.959	874.067
Oficial 3.º de taller	1.386.945	1	1.496.853	901.514
Oficial 2.º de taller	1.538.252	1,5	1.643.816	999.864
Oficial 1.º de taller	1.702.463	2	1.878.970	1.106.601
Auxiliar Administrativo	1.344.718	1	1.420.959	874.067
Oficial 2.º Administrativo	1.494.854	1,5	1.602.764	971.655
Oficial 1.º Administrativo	1.649.681	2	1.795.095	1.072.293
Jefe de Administración	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895

Categoría	Mínimo	Tiempo en categ.	Consolidado	Salario base en categoría
Monitor	1.409.230	1	1.491.335	916.000
Operador	1.409.230	1	1.491.335	916.000
Programador	1.702.463	2	1.849.080	1.106.601
Delineante de 2.º	1.494.854	1,5	1.602.764	971.655
Delineante de 1.º	1.649.681	2	1.795.095	1.072.293
Delineante-Proyec- tista	1.942.915	2	2.089.531	1.262.895
Técnico de diseño	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895
Técnico de manteni- miento junior	1.649.681	1	1.795.095	1.072.293
Técnico de manteni- miento	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895
Maestro Industrial	1.942.915	2	2.177.501	1.262.895
Ayudante no titulado	1.820.070	2	2.022.300	1.183.046
Técnico comercial	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895
Titulado de grado medio	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895
Ingeniero	2.177.501	1	2.412.088	1.415.376
Licenciado	2.177.501	1	2.412.088	1.415.376
Analista	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895
Analista-Programa- dor	1.820.070	1	2.022.300	1.183.046
Técnico de sistemas	1.942.915	1	2.177.501	1.262.895
Técnico de sistema principal	2.177.501	1	2.412.088	1.415.376

Cada categoría tiene dos niveles retributivos: Mínimo y consolidado.

La retribución mínima es la de entrada, inicial, para trabajadores sin experiencia, por tanto, no podrá haber ningún trabajador encuadrado en alguna categoría percibiendo menos de la cantidad establecida para la misma.

La retribución consolidada se estima que es aquella a la que tiene derecho el trabajador cuando desempeñe con dominio suficiente su puesto de trabajo, tras haber estado en la retribución mínima un tiempo que varía según la categoría de que se trate. Este «tiempo en categoría» se entiende de desempeño efectivo en el puesto de trabajo, no computándose por tanto, las excedencias, permisos de larga duración, bajas prolongadas, etc., ya que es conceptuado como tiempo necesario de aprendizaje para adquirir el perfeccionamiento normal en el desempeño del puesto. Cumplidas estas condiciones, se asigna automáticamente la retribución consolidada.

La retribución consolidada se aplicará el día uno del mes siguiente a aquél en que se cumpla el tiempo en categoría.

El período de tiempo que se considera necesario permanecer en cada categoría es el que se refleja en la tabla.

Art. 37. *Categorías profesionales de las tablas salariales.*—En los supuestos de que un trabajador pueda verse reflejado en las tablas salariales en más de una de las categorías incorporadas a las mismas, únicamente se tendrá en cuenta aquella que corresponda al puesto de trabajo que ocupa de manera habitual. Ello supone, por vía de referencia, que las categorías de Maestro Industrial, Técnico de Grado Medio, Ingeniero o Licenciado, sólo se aplicarán a aquellos trabajadores que habiendo sido contratados en razón de cualquiera de estos títulos el puesto de trabajo que ocupan no figure en las tablas.

Art. 38. *Plus de antigüedad.*—1. El trabajador tiene derecho a percibir aumentos periódicos por cada tres años de servicio en la Empresa.

2. Para el cómputo de la antigüedad del trabajador se tomará como fecha la de ingreso al servicio de la Empresa, incluido el período de prueba y, en su caso, los contratos temporales, siempre y cuando el trabajador pase a la condición de fijo de plantilla sin solución de continuidad.

3. Para el cómputo de la antigüedad se entenderán comprendidos tanto los períodos continuados de vinculación efectiva a la Empresa, así como las situaciones de suspensión del contrato de trabajo que tengan reconocida legal o convencionalmente la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de antigüedad.

4. Con la finalidad de que no se creen diferencias retributivas por este concepto, en razón a los niveles retributivos de cada trabajador, se establece una cuantía única de aplicación a cada trienio, y que en la actualidad se fija en 2.700 pesetas, a la que se aplicarán los incrementos que se pacten en el futuro.

Los trabajadores que en la actualidad tienen reconocida en concepto de plus de antigüedad una cantidad superior a la que figura en el párrafo anterior se les mantendrá con garantía «ad personam», y permanecerá invariable hasta que la cifra aplicable con carácter general se equipare a dicha cantidad, experimentando

a partir de este momento los incrementos que se pacten en vía de Convenio Colectivo.

5. El plus de antigüedad se percibirá en cada una de las catorce pagas vigentes en la Compañía.

6. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer en relación a la retribución del trabajador más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años y del 70 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 39. *Pagas extraordinarias.*—La retribución bruta fija teórica anualizada se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias, a abonar una a finales de junio y otra en ocasión de las fiestas de Navidad, prorrateándose en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

Art. 40. *Complemento de toxicidad, penosidad o peligrosidad.*—1. El trabajador que ocupe un puesto de trabajo en el que concorra alguna de las circunstancias de mayor toxicidad, penosidad o peligrosidad, y no hayan sido tenidas en cuenta en la fijación de su salario ordinario, tendrá derecho a percibir este plus, cuya cuantía será del 20 por 100 de su salario base y que se elevará al 25 por 100 si concurren dos circunstancias señaladas y el 30 por 100 si fuesen las tres.

La cuantía del plus se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos sin exceder de media jornada.

2. El derecho al percibo de estos complementos exigirá, que la concurrencia de las circunstancias reseñadas hayan sido reconocidas previamente por el Organismo competente en materia de Seguridad e Higiene.

3. Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas dejará de abonarse este complemento salarial.

B) CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Art. 41. *Diets y gastos de viaje.*—1. Los gastos que se produzcan con ocasión del trabajo serán cubiertos por la Empresa a través de su abono directo y/o a través de dietas.

2. La dieta completa de viaje, que cubrirá los gastos de manutención (comida y cena), será de 3.330 pesetas, siempre que el viaje finalice después de las veinte horas.

En los desplazamientos a lugares situados a una distancia superior a 20 kilómetros, y dentro de la provincia, se aplicará la dieta de comida, de 1.400 pesetas.

En el supuesto de que el empleado tenga un almuerzo o cena programado y autorizado por la Empresa, se aplicará la media dieta, de 1.700 pesetas. Del mismo modo se aplicará esta media dieta cuando se efectúe, en viaje, una de las comidas principales (comida o cena).

Las nuevas cantidades asignadas a la dieta entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma de este Convenio.

3. El alojamiento, con el desayuno «standard», será reservado y pagado por la Empresa.

4. Para el año 1988 las dietas, en sus diferentes modalidades, experimentarán un incremento del 7 por 100.

CAPITULO VI

Beneficios sociales y Seguridad Social complementaria

Art. 42. *Servicio médico.*—1. Con fines preventivos y de control del estado de salud de los trabajadores anualmente se les someterá a una revisión médica, realizándose a cada trabajador una analítica basal general.

2. Los resultados de la revisión, que se incorporarán al expediente personal del empleado, son de carácter confidencial y sólo se dará información de los mismos al trabajador.

Art. 43. *Ayuda por familiares que tengan reconocida una minusvalía física o psíquica.*—1. Aquellos trabajadores que tengan hijos con capacidad física o psíquica disminuida, reconocidos por el Organismo competente de la Seguridad Social, tendrán derecho a una ayuda familiar consistente en el 60 por 100 de la diferencia existente en cada momento entre la cantidad que haga efectiva la Seguridad Social y los gastos de escolaridad, internamiento o rehabilitación en Centros especializados, o por otros gastos de similar carácter que sean aceptados por la Empresa, hasta el límite de 100.000 pesetas por curso (nueve mensualidades).

2. La ayuda se hará efectiva por mensualidades vencidas, con el visto bueno de la Dirección de personal en el recibo o factura de pago efectuado al Centro especializado.

3. Este tipo de ayuda comienza con la fecha de reconocimiento de tal situación (sin retroactividad) y como máximo

alcanzará hasta que el hijo del trabajador cumpla la edad de dieciocho años.

4. La Dirección del Centro podrá decidir que se otorgue este tipo de ayuda en casos debidamente justificados y que tengan dificultades de análisis y evaluación de la Seguridad Social.

5. Este tipo de ayuda podrá hacerse extensivo al cónyuge del trabajador cuando la disminución física o psíquica sea sobrevenida, es decir, que se produzca tras la fecha de alta del trabajador como fijo de plantilla, no siendo de aplicación al trabajador de nuevo ingreso que previamente a su alta tenga una situación familiar de este tipo.

Art. 44. Complemento por incapacidad laboral transitoria.—El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad laboral transitoria tendrá derecho a percibir en concepto de mejora voluntaria de Seguridad Social la diferencia existente entre la prestación periódica que reciba de la Seguridad Social y el importe íntegro de los conceptos salariales fijos que le correspondieran recibir durante el período de baja.

Art. 45. Indemnización por fallecimiento.—En caso de fallecimiento de un trabajador fijo de plantilla y con una antigüedad de, al menos, un año, el cónyuge o, en su defecto, los hijos con derecho a pensión de orfandad o, en último término, la persona que conviva con el trabajador y bajo su dependencia económica tendrá derecho a percibir una indemnización a tanto alzado en la cuantía siguiente:

a) Trabajadores con antigüedad de uno a quince años: Una cantidad equivalente a la retribución fija correspondiente a tres mensualidades.

b) Trabajadores con una antigüedad comprendida entre quince y veinte años: Una cantidad equivalente a la retribución fija correspondiente a cuatro mensualidades.

c) Trabajadores con antigüedad a partir de veinte años: Una cantidad equivalente a su retribución fija correspondiente a seis mensualidades.

Art. 46 Seguro de vida y accidente.—1. Durante la vigencia de este Convenio todo trabajador tendrá derecho, con cargo a la Empresa, a un seguro en caso de fallecimiento por muerte natural o invalidez absoluta por accidente de 4.500.000 pesetas y otros 4.500.000 pesetas en caso de muerte por accidente.

Se aplicarán los siguientes conceptos y capitales:

En caso de muerte por enfermedad: 4.500.000 pesetas.

En caso de muerte por accidente: 9.000.000 de pesetas.

En caso de muerte por accidente de circulación: 18.000.000 de pesetas.

En caso de invalidez absoluta y permanente por enfermedad o accidente: 4.500.000 pesetas.

En caso de invalidez permanente por accidente: Según baremo póliza, hasta límite del capital asegurado.

2. Aquellos trabajadores que lo deseen podrán contratar las ampliaciones de póliza que consideren oportunas, dentro de los límites del capital asegurable indicados en la misma póliza, estando FUJITSU obligada solamente en las condiciones que ésta pactó en su día con la Entidad aseguradora, siendo por cuenta del trabajador dichas ampliaciones.

Art. 47. Fondo social.—1. El fondo social será para 1987 de 9.000 pesetas por trabajador en alta en la Empresa el día de la firma del presente Convenio, y para 1988 será de 10.000 pesetas por trabajador en alta en la Empresa del día 1 de enero de 1988.

2. Las finalidades principales de este fondo son:

- Pago de economatos.
- Grupos de Empresa.
- Actividades culturales.
- Actividades deportivas.
- Etcétera.

3. Los Comités o Delegados de personal confeccionarán un Reglamento que regule la forma de asignación, del cual mandarán copia a la Dirección de Personal de la Compañía, quien, si no pusiera objeciones, en un plazo de quince días lo considerarán aprobado.

CAPITULO VII

Suspensión y extinción del contrato de trabajo

Art. 48. Suspensión del contrato de trabajo. Régimen general.—La suspensión de la relación laboral se producirá por las causas y régimen jurídico previsto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y complementariamente por las prescripciones de este Convenio.

Art. 49. Prestación del servicio militar o social sustitutivo.—El contrato de trabajo quedará suspendido por el cumplimiento del

servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo. Durante este período el trabajador tendrá derecho a:

a) La reserva del puesto de trabajo y al cómputo de período suspensivo como antigüedad en la Empresa.

b) Al percibo de las dos pagas extraordinarias vigentes en la Empresa, que se calcularán sobre los conceptos del Convenio Colectivo actualizados: Salario base, complemento de Empresa y plus de antigüedad. Dichas pagas extraordinarias, al no venir conectadas con la prestación efectiva del trabajo, tienen carácter extra-salarial y no serán objeto de cotización a la Seguridad Social.

c) El trabajador deberá ser reincorporado en el mismo puesto de trabajo que venía ocupando u otro de características análogas, siempre que el derecho al ingreso sea solicitado dentro de los dos meses siguientes a la conclusión del servicio y respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo que correspondan en ese momento a su categoría profesional.

Art. 50. Maternidad de la mujer trabajadora.—En el supuesto de parto las trabajadoras tendrán derecho a un período de baja de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada. Podrá acumularse, a instancia de la trabajadora y si las necesidades del servicio lo permitiese, el período vacacional no disfrutado al descanso maternal.

Art. 51. Excedencia laboral.—1. El trabajador tiene derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa o voluntaria, en los supuestos y condiciones previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales que tengan el carácter de más representativas, y su desempeño sea incompatible con el cumplimiento de sus obligaciones laborales tienen derecho a pasar a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha de su cese en el cargo que motivó la excedencia.

Art. 52. Extinción por voluntad del trabajador.—1. El trabajador que desee extinguir unilateralmente su contrato de trabajo vendrá obligado a respetar un plazo de preaviso en la forma siguiente:

- Directores: Dos meses.
- Técnicos titulados y no titulados, Jefes o titulados Administrativos, Intérpretes: Un mes.
- Administrativos: Veinte días.
- Resto del personal: Quince días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador el importe del salario correspondiente a los días no respetados.

3. No obstante el derecho de extinción libre reconocido al trabajador en aquellos casos en que haya recibido con cargo a la Empresa una formación específica para la especialización profesional que requiera su actividad, el trabajador, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 21.4), se compromete a respetar un período de permanencia no superior a dos años, contados a partir de la conclusión de la formación, cuyo incumplimiento dará lugar a la exigencia por parte de la Compañía del abono de los correspondientes daños y perjuicios. La Dirección comunicará por escrito al trabajador que vaya a recibir este tipo de formación de la vigencia del pacto de permanencia, cuyas condiciones concretas se fijarán a la vista de las características y duración de la formación que vaya a recibir el trabajador.

CAPITULO VIII

Derecho disciplinario

Art. 53. Derecho disciplinario.—Con carácter transitorio se mantiene para toda la Compañía el capítulo de derecho disciplinario recogido en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica.

CAPITULO IX

Derecho colectivo

A) REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

Art. 54. Representantes de los trabajadores.—1. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias y garantías establecidas para los Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de Comité de Empresa en el artículo 57 de este Convenio Colectivo.

2. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

Art. 55. *Competencias.*—El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves y de los traslados forzados de los trabajadores.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.

11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que debe emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados anteriores 3 y 4, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 56. *Reuniones con la Dirección.*—1. Con la finalidad de establecer cauces adecuados de diálogo e información se celebrarán reuniones entre la Dirección y seis representantes de los trabajadores, al menos tres veces al año, en las que se analizará la situación general de la Empresa (posición en el mercado, situación financiera, evolución de la plantilla, cambios en el organigrama, formación y promoción profesional).

2. Corresponderá a la Dirección señalar el lugar y la fecha de las reuniones, y los temas a tratar se fijarán por escrito con una antelación de quince días. Se levantará acta del contenido esencial de la reunión.

Art. 57. *Sigilo profesional.*—Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del artículo 55, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 58. *Garantías.*—Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

b) Prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, quince horas.

De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

De 751 trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Art. 59. *Tablón de anuncios.*—La Empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los trabajadores. El tablón de anuncios deberá situarse en el Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. Fuera de este tablón queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Los trabajadores darán traslado a la Dirección de Personal copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

Art. 60. *Local para reuniones.*—Siempre que las condiciones del Centro de trabajo lo permitan se pondrá a disposición de los representantes un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores.

B) REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 61. *Secciones Sindicales.*—Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito del Centro de trabajo, constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de los Sindicatos.

Art. 62. *Delegados Sindicales.*—1. En los Centros de trabajo que ocupen más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representados, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de trabajo.

2. El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección del Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores, un Delegado.

De 751 a 2.000 trabajadores, dos Delegados.

De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres Delegados.

De 5.001 trabajadores en adelante, cuatro Delegados.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

Art. 63. *Garantías y competencias.*—Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados Sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de Seguridad e Higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4.º Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la Empresa.

Art. 64. *Tablón y local.*—Las Secciones de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a:

a) A la utilización de un tablón de anuncios para la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, y que deberá situarse en el Centro de trabajo en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Si las características del Centro lo permitiesen este tablón será independiente del que la Empresa debe facilitar al Comité de Empresa.

Los representantes sindicales darán traslado a la Dirección de Personal copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

b) En los Centros de trabajo con más de 250 trabajadores tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

Por las características de los Centros, ante la dificultad de disponer de varios locales, el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales compartirán el mismo local que para estos fines facilite la Empresa.

Derecho supletorio

Art. 65. *Derecho supletorio.*—En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones complementarias de carácter general.

La Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica mantendrá su vigencia con carácter transitorio en lo que se refiere al sistema de clasificación profesional y descripción funcional de categorías profesionales y derecho disciplinario; asimismo se mantiene vigente el sistema de clasificación profesional recogido en la Ordenanza de Trabajo en el Comercio.

16174 *RESOLUCION de 9 de junio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Varig, Sociedad Anónima» (Líneas Aéreas Brasileñas) y su personal en España.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Varig, Sociedad Anónima» (Líneas Aéreas Brasileñas) y su personal en España, que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1987, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, 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 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 junio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «VARIG, S. A.» (LINEAS AEREAS BRASILEÑAS) Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

1. OBJETO DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo se concierne entre VARIG, S.A. (Líneas Aéreas Brasileñas), con domicilio social en Madrid, calle Gran Vía, nº 88, y el personal que presta servicio en la misma, y tiene por objeto regular las relaciones laborales entre las citadas partes.

2. AMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio será aplicable a todos los centros de "VARIG" en España, tanto a los actuales como a los que pudieran crearse en el futuro.

3. PERSONAS COMPRENDIDAS

El Convenio afectará a todo el personal de tierra contratado por VARIG-España bajo la legislación española, con exclusión de aquellas personas que desempeñen cargos de Dirección.

4. VIGENCIA

El presente Convenio, que entrará en vigor el primer día del mes de Enero de 1987, regirá hasta el 31 de Diciembre de 1988, con excepción de los incrementos salariales que según consta en los capítulos 27 (Comidas), 28 (Transporte) y 35 (Revisiones Salariales), se aplicarán en Enero de 1988.

Este convenio se renueva automáticamente por periodos de un año, si no es denunciado por una de las partes antes de los tres meses que preceden a su caducidad.

5. COMPENSACION Y ABSORCION.

Las retribuciones económicas de este Convenio absorben cualquier contencioso existente entre las partes, a la fecha de entrada en vigor de este Convenio. Todas las percepciones económicas de este Convenio, tanto en concepto salarial como cualquier otra retribución incluida en el mismo, son consideradas brutas.

6. INTERPRETACION.

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Para la interpretación del texto del Convenio, cuando éste se presta a soluciones dudosas, se creará una Comisión paritaria formada por tres representantes de la Empresa y tres del personal, éstos últimos elegidos por el Comité de Empresa y Delegados de Personal.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría absoluta; dicha Comisión podrá solicitar el asesoramiento de personal técnico en sus reuniones.

7. ORGANIZACION DEL TRABAJO.

La organización técnica y práctica del trabajo respetará las normas legales y las disposiciones contenidas en el presente convenio. Dicha organización incumbirá exclusivamente a la Empresa, la cual, por mediación de su personal ejecutivo, organizará el trabajo de la manera que estime más conveniente al mejor funcionamiento de sus servicios.

Las instrucciones de servicios serán comunicadas por vía jerárquica, salvo en los casos de reconocida urgencia o por motivos especiales. Del mismo modo, todas aquellas peticiones que el personal desee formular en relación con el servicio, serán transmitidas a través de la vía jerárquica.

Los empleados deberán ejecutar puntualmente las órdenes de servicio que les sean transmitidas, así como las instrucciones que les sean dadas, cumpliendo su cometido con el máximo celo, corrección y exactitud. En todo momento deberán velar por la salvaguarda de los intereses de la Empresa.

Queda absolutamente prohibido a los empleados comunicar a terceras personas la existencia de documentos e informaciones que ellos conocen en virtud de sus propias funciones, a menos que estén expresamente autorizados para ello por la propia Dirección.

8. CLASIFICACION LABORAL.

La nomenclatura utilizada en la clasificación laboral vigente contenida en este Convenio, tiene carácter enunciativo y descriptivo.

Todo trabajador tiene derecho a que se le reconozca la categoría del trabajo que realiza.

Las categorías laborales son:

1. BOTONES

2. ORDENANZA

1. AUXILIAR ADMINISTRATIVO DE MAYORDONIA
CONDUCTOR II
ENCARGADO DE ALMACEN
MECANOGRAFA II
TELEFONISTA