

25572 RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Fujitsu España, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 1 de julio de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada 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 marzo, 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, 30 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «FUJITSU ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

El presente Convenio Colectivo ha sido formalizado entre la representación de la Empresa, de una parte, y la representación de todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación, de otra parte.

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 del Centro de trabajo del polígono de Guadalhorce (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 del Centro de trabajo del polígono de Guadalhorce (Málaga).

2. Quedan expresamente excluidos:

a) El personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2, 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 del Centro de trabajo del polígono de Guadalhorce (Málaga).

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de un año, desde el 1 de enero de 1991 al 31 de diciembre de 1991, 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 1991.

Art. 5.º *Forma, condiciones y plazo de preaviso de denuncia del presente Convenio.*—El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo 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 periodo 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, que mantendrán provisionalmente su vigencia hasta su sustitución por el nuevo sistema de clasificación profesional al que se hace referencia en el artículo 18 de este Convenio Colectivo. 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, referidos 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 laborales 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 comparencia 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:

1.º 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.

2.º 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.

3.º 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» y/o «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 Relaciones Industriales.

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 Relaciones Industriales 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 desempleo de las funciones que viene realizando y no haber transcurrido un periodo superior a nueve meses.

c) No haber superado las pruebas en una convocatoria anterior para un puesto de igual o similar categoría a 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 Relaciones Industriales.

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 periodo de presentación de las solicitudes, si la Dirección de Relaciones Industriales 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 Relaciones Industriales, dentro de los cuatro días laborables posteriores a la fecha de su comunicación. En estos casos la Dirección de Relaciones Industriales deberá resolver en el plazo improrrogable de dos días laborables.

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

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 periodo 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 Relaciones Industriales 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 designado por la Dirección de la Compañía, a propuesta de la Dirección de Relaciones Industriales.

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 Relaciones Industriales 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 Relaciones Industriales 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 periodo de adaptación.*—En el supuesto de que el trabajador no superase el periodo 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 periodo de vigencia de su contrato temporal.

Art. 15. *Formación y perfeccionamiento 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 los constantes avances tecnológicos y organizativos, 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 Empresa será responsable de promover, organizar, difundir, coordinar y supervisar todas las actividades de formación de las que cuatrimestralmente se informará a la Coordinadora de representantes de los trabajadores, la cual podrá proponer programas formativos alternativos o complementarios.

3. Dentro de la formación profesional en el trabajo cabe distinguir entre los siguientes casos:

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

La Empresa organizará las acciones de formación necesarias para el correcto desempeño de las funciones asociadas al puesto de trabajo.

Este tipo de formación será impartida dentro de la jornada laboral. Los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

b) *Formación por extinción del puesto de trabajo:*

La Empresa 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. Los gastos originados serán por cuenta de la Empresa.

c) *Formación por incapacidad laboral permanente:*

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.

d) *Formación para promoción o cambio de puesto de trabajo.*

I) La Empresa, ante la posibilidad de una futura promoción o cambio en el puesto de trabajo, podrá proponer acciones de formación, bien como cursos internos o externos, para aquellas personas que se considere necesario. En el caso de cursos externos, si el aprovechamiento fuera satisfactorio, los gastos que se originen serán por cuenta de la Empresa.

II a) La Empresa subvencionará en un 100 por 100, hasta un límite anual de 100.000 pesetas, aquellos cursos que realicen sus empleados a iniciativa propia, con el visto bueno de la Dirección, y que les sirvan de forma directa para el mejor desarrollo de las funciones de su actual puesto de trabajo.

II b) La Empresa subvencionará en un 50 por 100, hasta un límite anual de 100.000 pesetas, aquellos cursos que realicen sus empleados a iniciativa propia, con el visto bueno de la Dirección, y que le sirvan para una posible futura promoción a otra área de actividad.

III) La Empresa concederá subvenciones del 50 por 100, con límite anual de 50.000 pesetas, por ayuda para estudios oficiales relacionados con la actividad profesional de la Empresa.

Estos estudios se cursarán fuera de las horas de trabajo; para la asistencia a los exámenes correspondientes se tendrá en cuenta lo convenido en el artículo 28, apartado H.

En los casos I y II, el pago por parte de la Empresa se realizará en dos partes: 70 por 100 de la cantidad aprobada previa presentación de la documentación acreditativa de la matrícula o inscripción en el curso, y el 30 por 100 restante contra la presentación de la documentación acreditativa de su asistencia y de un correcto aprovechamiento del mismo.

En el caso III, los pagos se abonarán una vez finalizados los mismos. La cantidad a pagar se fijará proporcionalmente al número de asignaturas aprobadas sobre las inicialmente previstas, salvo que concurran circunstancias excepcionales.

e) Formación en lenguas no nativas:

I) La Empresa organizará, en aquellos Centros en que se considere conveniente, y fuera del horario de trabajo, grupos internos para aprendizaje y desarrollo de los conocimientos en idiomas relacionados con la actividad laboral. La asistencia a estos grupos será gratuita para el empleado, salvo los gastos del material didáctico requerido.

II) En aquellos Centros de trabajo en los que no se organicen grupos internos, la Empresa subvencionará un 100 por 100 del coste de los cursos de idiomas, realizados en Centros autorizados y según módulos, costes y condiciones similares a los de los grupos internos.

III) Ante necesidades especiales no cubiertas por los cursos internos, la Empresa podrá proponer a aquellos trabajadores que lo considere necesario la financiación de hasta el 70 por 100 de los gastos de aprendizaje de un idioma de necesario uso profesional que se curse en Centros autorizados al efecto, siempre y cuando el montante anual abonado a cada trabajador no supere las 100.000 pesetas por curso escolar (1 de septiembre a 31 de agosto).

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

El abono de las cantidades correspondientes se realizará por mensualidades, previa presentación del justificante correspondiente.

La Empresa supervisará el aprovechamiento de esta formación en lenguas no nativas como premisa para la aprobación de posteriores ayudas.

Con el fin de obtener las ayudas descritas en todo este artículo, se utilizará el cauce habitual: Rellenar el impreso de «Solicitud de asistencia a cursos», las firmas correspondientes, etc., haciendo llegar toda la documentación precisa al Departamento de Formación Interna.

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 contenido funcional de la categoría profesional de cada trabajador se acomode a lo establecido en la Ordenanza laboral que le era de aplicación con anterioridad a la fecha de la fusión mencionada anteriormente.

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 la Coordinadora de Representantes de los Trabajadores.

6. La clasificación profesional a la que se remite este Convenio que 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 la Dirección de Relaciones Industriales de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2. En los casos en que, a solicitud de un empleado, se reconozca un cambio de categoría laboral, los efectos se retrotraerán al día 1 del mes siguiente al de su solicitud.

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

4. 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.

5. 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 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; contado a partir del momento en que se le comunique por la Dirección de Relaciones Industriales 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 Relaciones Industriales.

Los representantes de los trabajadores serán informados de los traslados que se produzcan, en los términos del artículo 56.12.

Art. 21. *Desplazamientos*.-1. Se entiende por desplazamiento los cambios de puestos 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 concurran circunstancias extraordinarias, deberá ser comunicada por escrito al trabajador con suficiente antelación. Si la duración de aquella es superior a quince días e inferior a un mes, el plazo de preaviso será de cinco días naturales. Si la duración de aquella es superior a un mes e inferior a tres meses el plazo de preaviso será de veinte días naturales y 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 podrán sustituirse a petición del trabajador por una cantidad global de 6.034 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 13.252 pesetas, salvo si el desplazamiento es a las islas Canarias, que será de 25.297 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 periodo 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 periodo de descanso de quince minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo. Con carácter general, la hora de disfrute de este periodo de descanso se fija entre las diez y las 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 número de días de trabajo implica que durante el periodo 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 1991, del 1 de enero al 2 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre-, el horario será:

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

(Flexibilidad una hora entrada/salida.)

Jornada continuada-horario de verano.-Durante el periodo de jornada continuada -en el año 1991, del 3 de junio al 15 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, así como los trabajadores cuya actividad sea imprescindible para la operatividad de aquéllos, para quienes el horario será:

Jornada partida-horario de invierno.-Durante la vigencia de la jornada partida -en el año 1991, del 1 de enero al 2 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre-, el horario será:

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

Jornada continuada-horario de verano.-Durante el periodo de jornada continuada -en el año 1991, del 3 de junio al 15 de septiembre-, el horario de trabajo será:

De siete cuarenta y cinco a catorce treinta horas.

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 trabajador o grupo de trabajadores y para un proyecto determinado, autorizado por escrito como especial por la Dirección de la Empresa, y que se podrá 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 y aquellos proyectos que sean considerados como especiales por la Dirección de la Compañía.

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

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 y 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 del Departamento.

c) El sistema establecido en los apartados anteriores podrá ser sustituido, a opción del trabajador, por la compensación económica correspondiente al total del servicio realizado, sin otro requisito que manifestarlo previamente en cada servicio al Jefe respectivo.

Art. 24. *Extensión del 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 con 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 treinta 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 las ocho a las catorce horas.

2. Para la aplicación del régimen de extensión de servicio se requiere que el Centro cuente con una plantilla de al menos cuatro personas, a 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, a 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 periodo, 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 Delegación, 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 a las catorce treinta horas. 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 6.144 pesetas brutas al mes en concepto de disponibilidad al cambio de horario, en una o en ambas modalidades, y 12.289 pesetas brutas por cada semana de cambio, y por cada modalidad de extensión de servicio. Por su parte, las Telefonistas recibirán 3.840 pesetas brutas, y 7.681 pesetas brutas, respectivamente. Asimismo, el trabajador que preste servicio los sábados podrá optar entre una compensación en tiempo libre de seis horas o la cantidad de 9.159 pesetas por cada sábado trabajado. 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 al 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 períodos 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 concurren circunstancias que impiden el cumplimiento efectivo por las personas asignadas en 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, a 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 permiten, 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, a 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 258 pesetas por cada hora de lunes a viernes y 480 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, a 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 prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, y su realización, cualquiera que sea su naturaleza, requerirá la previa autorización del Director del Departamento, y con el visto bueno de la Dirección de Relaciones Industriales.

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, a opción del trabajador, por un tiempo equivalente de descanso, en cuyo caso el trabajador deberá solicitarlo por escrito a la Dirección de Relaciones Industriales para su aplicación en períodos posteriores al mes de realización de las horas extraordinarias.

6. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, y mensualmente se comunicará a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores 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 un 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 aquella.

Art. 27 bis. Lactancia de un hijo menor de nueve meses.-Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de una hora durante el período de jornada partida, y a una reducción de media hora en el período de jornada continuada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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 dos 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 o hermanos, que podrá ampliarse un día natural más si con tal motivo el trabajador tiene 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, tendrá 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 Relaciones Industriales 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, a salvo de que se trate de trabajadores que no hayan cubierto un periodo 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 periodos, 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 periodo normal de vacaciones los meses de julio, agosto y septiembre.

4. La Dirección de Relaciones Industriales, con una antelación de al menos dos meses, informará individualmente sobre las fechas de disfrute de las vacaciones de los empleados de la Compañía.

5. El cómputo del periodo de vacaciones se iniciará en día laborable y concluirá el último día natural, sin que ello pueda alterar en ningún caso el cumplimiento de los días efectivos de trabajo establecidos en este Convenio Colectivo.

En los supuestos en que el trabajador, debido al periodo en que disfrute sus vacaciones, tenga que cubrir un tiempo de trabajo complementario para alcanzar la jornada anual pactada, podrá utilizar a su elección los sistemas de compensación siguientes:

a) Incremento del tiempo de trabajo en periodo de jornada continuada, y dentro de dos semanas consecutivas con un mínimo de treinta minutos diarios.

b) Compensación por el crédito horario que pueda tener el trabajador para la realización de horas extras, servicios extraordinarios y especiales (artículo 23 del Convenio).

De igual manera, en aquellos casos en que el trabajador, por la coincidencia de días festivos durante el periodo de vacaciones, disfrute de un número menor de días de descanso, serán compensados por otros días en época del año distinta, que se fijará de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable del Departamento.

CAPÍTULO V

Régimen económico

A) CONCEPTOS SALARIALES

Art. 31. *Revisión salarial y tablas salariales*.—1. Para el año 1994 las retribuciones de todos los trabajadores experimentarán un incremento del 7 por 100. Este incremento se aplicará también a los pluses de antigüedad, valor normal de las horas de servicio de emergencia y de extensión de servicio.

2. Las tablas salariales de aplicación a los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo experimentarán un incremento de acuerdo con el porcentaje señalado en el apartado anterior, y en la forma que se refleja en el artículo 36 del Convenio.

Art. 32. No se pacta cláusula de revisión por variaciones del IPC en el presente Convenio Colectivo.

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.

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 de 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 1991 estará vigente la siguiente tabla salarial:

Tabla salarial 1991

Categoría	Mínimo	Tiempo categoría	Consolidado	Salario base en la categoría
Botones	1.065.463	1	1.114.416	809.751
Mozo almacén	1.420.518	1	1.487.004	1.079.593
Peón	1.420.518	1	1.487.004	1.079.593
Ordenanza	1.492.166	2	1.627.637	1.134.046
Especialista	1.627.363	1	1.747.038	1.236.795
Almacenero	1.627.363	2	1.775.110	1.236.795
Auxiliar administrativo	1.693.847	1	1.789.884	1.287.325
Telefonista	1.693.847	1	1.789.884	1.287.325
Oficial de tercera taller	1.747.038	1	1.885.482	1.327.749
Conductor	1.775.110	2	1.878.531	1.349.083
Operador	1.775.110	1	1.878.531	1.349.083
Monitor	1.775.110	1	1.878.531	1.349.083
Delincaente de segunda	1.882.965	1,5	2.018.891	1.431.053
Oficial de segunda administrativo	1.882.965	1,5	2.018.891	1.431.053
Oficial de segunda taller	1.937.629	1,5	2.070.601	1.472.598
Técnico mantenimiento Jr.	2.077.989	1	2.261.156	1.579.272
Delincaente de primera	2.077.989	2	2.261.156	1.579.272
Oficial de primera administrativo	2.077.989	2	2.261.156	1.579.272
Programador	2.144.475	2	2.329.159	1.629.801
Oficial de primera taller	2.144.475	2	2.366.808	1.629.801
Ayudante no titulado	2.292.616	2	2.547.352	1.742.388
Analista/Programador	2.579.574	1	2.741.047	1.960.476
Maestro Industrial	2.581.001	2	2.742.848	1.961.560
T.G.M.	2.581.001	1	2.742.848	1.961.560
Técnico diseño	2.581.001	1	2.742.848	1.961.560
Técnico mantenimiento	2.581.001	1	2.742.848	1.961.560
Técnico sistemas	2.581.001	1	2.742.848	1.961.560
Delincaente/Proyectista	2.643.001	2	2.769.905	2.008.985
Técnico comercial	2.643.001	1	2.770.927	2.008.985
Jefe administración	2.705.802	1	2.833.328	2.056.409
Ingeniero	2.742.848	1	3.038.340	2.084.564
Licenciado	2.742.848	1	3.038.340	2.084.564
Analista	3.142.609	1	3.457.338	2.388.383
Técnico sistemas principal	3.769.344	1	4.084.072	2.864.701

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 desempeña 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, etcétera, ya que es conceptualizado 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 1 del mes siguiente a aquel en que se cumpla el tiempo en categoría. El periodo 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 ocupa 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 periodo 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 periodos 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 3.640 pesetas, a la que se aplicarán los incrementos que se pacten en el futuro.

Las trabajadores que en la actualidad tiene reconocida en concepto de plus de antigüedad una cantidad superior a la que figura en el párrafo anterior se le 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. 38 bis. *Plus de transporte.*—Los trabajadores adscritos al centro de trabajo situado en el polígono de las Mercedes, de Madrid, dada la ubicación de este centro y las dificultades de transporte público recibirán, en concepto de plus de transporte, la cantidad de 216 pesetas por cada día de asistencia efectiva al trabajo.

Se excluyen por ello del periodo de este plus, dado que es un concepto extrasalarial, los días de no presencia en el trabajo, con independencia de cuál sea su causa (vacaciones, suspensión interrupción de la relación laboral, etc.).

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 periodo 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. *Dietas 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. Será de aplicación en la Compañía el siguiente régimen de dietas:

- Desayuno: 850 pesetas.
- Almuerzo: 2.300 pesetas.
- Cena: 2.300 pesetas.

Se aplicará la dieta de desayuno cuando el desplazamiento se inicie antes de las siete horas.

Se aplicará la dieta de cena siempre que el viaje finalice después de las veinte horas.

Las dietas previstas en los apartados b) y c) se aplicarán además en los siguientes casos:

En almuerzos o cenas programados y expresamente autorizados por la Empresa.

Cuando se efectúa, en viaje, una de las comidas principales.

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

3. En los supuestos en los que los gastos reales sean superiores a la dieta asignada, excepcionalmente y previa justificación y el visto bueno del Jefe respectivo y la dirección de relaciones industriales, la Compañía abonará la diferencia.

4. El alojamiento será el reservado y pagado por la Empresa y no incluirá el desayuno.

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. Además de lo anterior, la Dirección de la Compañía garantizará que se efectúen controles de nivel de visión a todos los trabajadores que lo soliciten, especialmente a quienes habitualmente desarrollen su trabajo con pantallas de ordenador, u otros medios que impliquen riesgo para su capacidad visual.

3. Los resultados de la revisión 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 175.000 pesetas por curso (nueve mensualidades).

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

3. Este tipo de ayuda comienza con la fecha del 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. 43 bis, 1. *Educación especial.*—La ayuda prevista en el artículo anterior se hará extensible a los trabajadores que tengan hijos con procesos de dislexia o autismo, y así conste en un informe del facultativo competente de la Seguridad Social.

Art. 43 bis, 2. *Ayuda escolar.*—1. El trabajador con hijos que cursen enseñanza Preescolar y/o Educación General Básica, recibirá en concepto de ayuda escolar la cantidad de 13.000 pesetas brutas anuales por cada hijo.

2. Tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores que estén en alta el día 31 de julio de cada año, y se percibirá en la nómina del mes de agosto.

3. En el supuesto de un cambio en el plan vigente de estudios, esta ayuda se asignará a los niveles equivalentes de enseñanza que se establezcan.

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 correspondiera percibir durante el periodo 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 5.325.000 pesetas y otros 5.325.000 pesetas en caso de muerte por accidente.

Se aplicarán los siguientes conceptos y capitales:

En caso de muerte por enfermedad: 5.325.000 pesetas.

En caso de muerte por accidente: 10.650.000 pesetas.

En caso de muerte por accidente de circulación: 21.300.000 pesetas.

En caso de invalidez absoluta y permanente por enfermedad o accidente: 5.325.000 pesetas.

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

2. Además de los conceptos contenidos en el párrafo primero de este artículo, todo trabajador tendrá derecho durante la vigencia de este Convenio a un Seguro Acumulativo de Accidentes de Trabajo con un capital base asegurado de 3.195.000 pesetas por empleado, para los riesgos de muerte e invalidez.

3. 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 España, Sociedad Anónima», 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 1991 de 12.045 pesetas por trabajador en alta en la Empresa a 30 de septiembre de 1991.

2. Las finalidades principales de este Fondo son:

- a) Pago de Economatos.
- b) Grupos de Empresa.
- c) Actividades culturales.
- d) Actividades deportivas.
- e) Etc.

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

4. Los beneficios del Fondo Social serán extensibles a todos los trabajadores en situación de jubilación.

Art. 47 bis. 1. *Préstamos*.-El trabajador con una antigüedad mínima de seis meses, tiene derecho a solicitar un préstamo, sin interés, por una cuantía equivalente a dos mensualidades netas, y para su amortización, le será descontada en la nómina de los seis meses siguientes a su concesión (siete pagas). El trabajador no podrá solicitar un nuevo préstamo de esta naturaleza hasta que no haya cancelado el anterior.

Art. 47 bis. 2. *Premio de jubilación*.-Los trabajadores que se jubilen a la edad de sesenta y cinco años, y tengan en ese momento una antigüedad en la Empresa de al menos diez años, recibirán en concepto de premio de jubilación la cantidad de una mensualidad neta de su último salario. Para su cálculo, se tomarán como base los conceptos salariales fijos (Salario base, Complemento Empresa y Plus antigüedad), y se deducirán el importe de los descuentos que se realizan al trabajador en concepto de IRPF y cotización a la Seguridad Social.

El personal señalado en el artículo 2.2 del Convenio Colectivo queda excluido de la aplicación de este beneficio social.

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 periodo el trabajador tendrá derecho a:

- a) La reserva del puesto de trabajo y al cómputo del periodo 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 extrasalarial 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 periodo de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, aquella, 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 adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una 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.

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 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. *Suspensión del contrato de trabajo por causas personales o de perfeccionamiento profesional*.-El trabajador con una antigüedad en la Empresa de, al menos, cuatro años tiene derecho a solicitar la suspensión de su contrato de trabajo por un periodo superior a quince días y hasta tres meses, por motivos de interés personal o de perfeccionamiento profesional. Su concesión estará condicionada a que no produzca un efecto negativo en la actividad del Departamento al que esté adscrito, y será incompatible con el desempeño de trabajos por cuenta propia o ajena durante el mismo.

Durante el referido periodo de desvinculación temporal la relación laboral quedará suspendida, y el trabajador causará baja en la Seguridad Social, si bien se le reconoce el derecho a la reserva del puesto de trabajo y que este periodo sea computado a efectos de antigüedad. La reincorporación del trabajador estará condicionada, únicamente, a que éste lo solicite con una antelación de, al menos, ocho días naturales a la conclusión del plazo de desvinculación acordado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final del anterior periodo de desvinculación.

Art. 53. *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:

- a) Directores: Dos meses.
- b) Técnicos Titulados y no Titulados, Jefes o Titulados Administrativos, Intérpretes: Un mes.
- c) Administrativos: Veinte días.
- d) 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 (art. 21.4), se compromete a respetar un periodo 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. 54. El derecho disciplinario vigente en la Compañía es el que consta en el anexo I.

CAPITULO IX

Derecho colectivo

A) REPRESENTACIÓN UNITARIA DE LOS TRABAJADORES

Art. 55. *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 Comités de Empresa en el artículo 58 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. 56. *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 de 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 diecinueve 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 representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

12. Complementariamente a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores serán informados, previamente, de los cambios de trabajadores a otro Centro de trabajo, aun cuando no impliquen cambio de residencia. Cuando el cambio tenga carácter colectivo, la información se realizará con, al menos, cinco días laborables de antelación. En este último caso, los representantes de los trabajadores podrán emitir su informe no vinculante en un plazo no superior a dos días laborables.

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. 57. *Coordinadora de representantes de los trabajadores.*—Con la finalidad de potenciar los cauces de diálogo e información entre los representantes de los trabajadores y los de la Dirección, se crea una Coordinadora de Representantes, constituida por doce miembros designados entre y por los componentes de los distintos Comités de Centro o Delegados de Personal afectados por este Convenio Colectivo.

La Coordinadora de Representantes tendrá las competencias siguientes:

a) Representar a los empleados de la Compañía en las reuniones con la Dirección a celebrar, al menos, tres veces al año, y en las que se analizará la situación general de la Empresa (posición en el mercado,

situación financiera, evolución de la plantilla con información específica sobre la que haya sido presupuestada, cambios en el organigrama). 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.

Asimismo, podrán celebrarse este tipo de reuniones a petición de la Coordinadora de Representantes cuando concurren circunstancias que afecten de manera importante a la situación de la Compañía, y previa petición motivada.

b) Recibir información y aportar sugerencias sobre los planes generales de formación profesional a desarrollar en la Compañía.

En relación a esta materia se celebrarán, al menos, tres reuniones con responsables de la Dirección de Relaciones Industriales.

Art. 58. *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 56, aun 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. 59. *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, colegialmente, 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.

Podrán acumularse mensualmente las horas correspondientes a este crédito en uno de los representantes, Delegado de personal o Delegado sindical de cada candidatura con miembros elegidos en las elecciones sindicales de cada Centro o de cada Sección Sindical. La acumulación de estas horas no superará en ningún caso el máximo de diez horas por persona y mes.

No podrán acumularse horas de Delegados sindicales en el crédito de los representantes de los trabajadores ni viceversa.

Los Delegados de personal constituidos legalmente en los Centros de trabajo podrán acumular, trimestralmente, el crédito de horas garantizado en este artículo.

Art. 60. *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 el 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 Relaciones Industriales copia de los comunicados y propaganda insertada a los solos efectos informativos.

Art. 61. *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. 62. *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. 63. *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 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: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

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. 64. *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. 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. 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. 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. 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. 65. *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 Relaciones Industriales 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. 66. *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.

ANEXO

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes:

A) Graduación de faltas.-Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

1.º Faltas leves.-Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuere causa de accidente a sus

compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

2.º Faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.

b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia-que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

f) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, de herramientas de la Empresa, para usos propios sin ánimo de lucro.

3.º Faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo, o de sus superiores.

g) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus Jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para terceras personas, de herramientas de la Empresa.

m) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

ñ) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

B) Régimen de sanciones.—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

C) Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

D) Prescripción:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Régimen de ayuda a la compra de prótesis ópticas

Se establece un sistema de ayuda para la compra de prótesis ópticas por aquellos empleados que con posterioridad a su ingreso en la Empresa y debido al desarrollo de su trabajo requieran la utilización de gafas o lentillas.

Dicha ayuda se acomodará a los siguientes requisitos:

1.º El trabajador deberá tener una antigüedad en la Empresa de, al menos, un año.

2.º Debe tratarse de trabajadores que con posterioridad a su ingreso en la Empresa y previa prescripción médica, requiera la utilización de prótesis óptica, para paliar la disminución de su capacidad visual.

3.º El coste de la montura de las gafas será subvencionado una sola vez y hasta un máximo de 10.000 pesetas. Por lo que se refiere a la óptica en general (gafas o lentillas) se subvencionará hasta el límite de 6.000 pesetas. Esta segunda ayuda se concederá de nuevo en aquellos casos que se requiera sustituir la óptica del trabajador para acomodarla a la capacidad visual actualizada.

4.º Para el abono de las cantidades indicadas se requerirá la presentación previa en la Dirección de Relaciones Industriales el informe médico y la factura de compra.

25573 *RESOLUCION de 30 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de las Industrias de Conservas Vegetales.*

Visto el texto de Convenio Colectivo de Industrias de Conservas Vegetales, que fue suscrito con fecha 28 de junio de 1991, de una parte, por la Federación Nacional de Asociaciones de Conservas Vegetales, en representación de la Empresa, y de otra, por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 30 de septiembre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO BASICO DE AMBITO ESTATAL PARA LA FABRICACION DE CONSERVAS VEGETALES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio Básico es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las Empresas o Centros de trabajo cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de Empresa, sea la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las Empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación o transformación de verduras, frutas y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación u otro cualquiera de conservación, procediendo al envasado de los productos, utilizando la hojalata, cristal, madera, cartón u otro medio, así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.

Art. 3.º *Ambito personal*.—El Convenio Básico será aplicable a todos los trabajadores y Empresas incluidos en el ámbito funcional, con excepción de los excluidos y de los afectados por las relaciones laborales especiales del artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores o de disposiciones de carácter general.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Básico tiene una duración indeterminada, iniciando sus efectos el 1 de enero de 1990. No obstante, sus anexos tendrán la vigencia que se determine específicamente en cada uno de ellos, debiendo ser denunciados dentro del último mes de su respectiva vigencia.

Art. 5.º *Efectos*.—El presente Convenio Básico obliga, como Ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas en cuyo nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto. La misma fuerza de obligar tienen los anexos que regulan aquellas materias negociables por periodos no inferiores a un año.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos, ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente Convenio Básico, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación, salvo indemnizaciones, suplidos y prestaciones de la Seguridad Social en régimen de pago delegado.

Sólo podrán modificarse las condiciones pactadas en este Convenio Básico cuando las nuevas, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen a las aquí acordadas. En caso contrario, subsistirá el Convenio Básico en sus propios términos y sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones.

Se respetarán las condiciones acordadas en contratos individuales formalizados a título personal entre Empresa y trabajador vigentes a la entrada en vigor del presente Convenio Básico y que, con carácter global, excedan del mismo en conjunto y cómputo anual.

El presente Convenio Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores comprendidos en los ámbitos señalados.

Art. 6.º *Comisión Paritaria*. Primero.—Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- Las de mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- Las de interpretación y aplicación de lo pactado.
- Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

Segundo.—Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Convenio Básico y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la autoridad laboral para su registro.

Tercero.—La Comisión estará compuesta por seis representantes de las Centrales Sindicales y seis representantes de las Asociaciones empresariales firmantes, que serán nombrados de entre los pertenecientes a la Comisión Deliberadora del Convenio.

Cuarto.—Reglamento de funcionamiento:

a) Reuniones: La Comisión Paritaria se reunirá:

Para el ejercicio de las funciones señaladas en el artículo precedente, apartado 1 a) y b), cuando le sea requerida su intervención.

Para el caso del apartado 1 c), cada tres meses.