

cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a un mes de su retribución ni superior a cuatro.

En los casos de traslado forzoso a otra localidad, excepto cuando lo sea por sanción, el trabajador tendrá derecho a que la Empresa facilite la búsqueda de la vivienda en el lugar a que se traslade, pactando de mutuo acuerdo las demás circunstancias económicas y sociales que sean susceptibles de apreciación, en relación con la misma.

En lo no previsto por el presente artículo, se estará a lo que dispone el Estatuto de los Trabajadores.

Por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contraprestaciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a poblaciones distintas de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje, y las dietas legales vigentes.

Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento por causa justa, compete a la autoridad laboral, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, conocer la cuestión y su resolución y será de inmediato cumplimiento.

Art. 43. *Solicitudes de traslado.*—Las solicitudes de traslado efectuadas por los trabajadores deberán ser enviadas a la Dirección de Recursos Humanos con el fin de que en ésta se cuente con toda la información necesaria para proveer las vacantes y puestos de nueva creación que se produzcan en la Empresa, sin que ello implique que los mismos deban cubrirse necesariamente con el personal que solicita el traslado.

Art. 44. *Seguridad e higiene.*—Con el objetivo de impulsar la motivación e integración de los trabajadores en estas materias, se constituirá el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que tendrá asignadas como funciones básicas, la observación de las disposiciones vigentes en medidas de seguridad e higiene, así como, estudiar y proponer medidas que estime oportunas en orden a la previsión de los riesgos profesionales, y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Art. 45. *Principios generales sobre las relaciones sociales.*—Los Comités o Delegados de Empresa son los legítimos representantes de los empleados en el ámbito de las relaciones sociales y, en el ejercicio de sus funciones, gozarán de las garantías y competencias que le correspondan según la legislación vigente.

Art. 46. *Comité intercentros.*—Es el órgano representativo de todos los trabajadores de «Uniprex, Sociedad Anónima», consta de 13 miembros designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centros y Delegados de Personal.

Se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, y de conformidad con los acuerdos tomados por la Asamblea de todos los miembros de los Comités y Delegados de Centro de «Uniprex, Sociedad Anónima».

Tiene las mismas competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales atribuyen a los Comités, referidos a «Uniprex, Sociedad Anónima».

Se regirá por sus propios Estatutos, aprobados por el Pleno del Comité Intercentros y debidamente registrados ante la autoridad competente.

Art. 47. *Comisión de Vigilancia del Convenio.*—Se crea la Comisión de Vigilancia del Convenio de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

a) Como órgano de interpretación, vigilancia, mediación, conciliación y arbitraje, se crea la Comisión Paritaria.

b) La Comisión Paritaria la componen ocho vocales: cuatro elegidos por la Representación Empresarial y cuatro por el Comité Intercentros.

c) Cada vez que tenga lugar una reunión de la Comisión Paritaria, se designará, por sus miembros, un Presidente y un Secretario, encargado de levantar acta de las deliberaciones y acuerdos.

d) En el supuesto de que, reunida la Comisión Paritaria, no adoptara decisión sobre el punto que le fuere sometido, quedará libre la vía jurisdiccional procedente.

e) Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio.

1. La interpretación de las cláusulas del Convenio.
2. Dirimir sobre los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos en el presente texto.
3. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. La intervención en los conflictos colectivos.

f) A estos efectos cuando la Comisión tenga conocimiento, por cualquier medio, que se ha producido conflicto en algún Centro de Trabajo, llevará a cabo funciones de mediación y conciliación y, en su caso, de arbitraje, si así lo deciden ambas partes.

g) La Comisión Paritaria será convocada por al menos dos de sus miembros siempre que lo estimen oportuno.

h) Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría simple, siendo necesario para su validez el que estén representadas ambas partes, y presentes por lo menos la mitad de los miembros de cada una.

i) Ambas partes se comprometen a aceptar solidariamente los acuerdos válidamente adoptados por la Comisión en materia de interpretación del Convenio.

Art. 48. Todos los beneficios, derechos y prestaciones o mejoras reconocidas en este Convenio para el trabajador fijo serán igualmente aplicables al personal temporal, independientemente del tipo de contratación laboral que tenga, siempre que cumpla el resto de los requisitos establecidos para cada caso.

Salarios base año 1992 según convenio

Categoría Laboral	Año 1991	Año 1992
Ingeniero Superior	102.04	112.165
Jefe Técnico	92.249	100.551
Encargado Servicios Técnicos 1.º	82.817	90.271
Técnico	77.474	84.447
Operador Técnico	79.492	86.646
Auxiliar Técnico	66.829	72.844
Jefe de Programación	116.412	126.889
Redactor Radiofónico Jefe	92.249	100.551
Redactor Superior	87.533	95.411
Redactor Radiofónico	82.817	90.271
Jefe de Emisiones y Producción	116.412	126.889
Realizador	92.249	100.551
Encargado de Continuidad	70.482	76.825
Auxiliar de Redacción y Programación	66.289	72.844
Productor	92.249	100.551
Técnico Superior de Control y Sonido	82.817	90.271
Técnico de Control y Sonido	77.474	84.447
Auxiliar de Control y Sonido	66.829	72.844
Locutor Superior	92.249	100.551
Locutor	82.817	90.271
Jefe Administrativo Superior	100.244	109.266
Jefe Administrativo	92.249	100.551
Oficial Administrativo Superior	81.471	88.803
Oficial Administrativo	76.574	83.466
Auxiliar Administrativo	66.829	72.844
Aspirante Administrativo	40.131	43.743
Jefe de Comercial y Marketing	116.412	126.889
Técnico Jefe de Comercial y Marketing	92.249	100.551
Técnico de Comercial y Marketing	82.817	90.271
Promotor Comercial	66.829	72.844
Jefe de Servicios Informáticos (Técnico Sistemas)	116.412	126.889
Analista de Sistemas	92.249	100.551
Programador de Ordenadores	81.471	88.803
Operador de Ordenadores	76.574	83.466
Auxiliar de Ordenadores	66.829	72.844
Titulado Superior	102.904	112.165
Titulado Medio	92.249	100.551
Telefonista-Recepcionista	66.829	72.844
Encargado	81.471	88.803
Oficial	76.574	83.466
Auxiliar	76.574	83.466
Personal de Limpieza	76.574	83.466
Conserje	66.829	72.844
Ordenanza	66.829	72.844

13664 RESOLUCION de 18 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XV Convenio Colectivo de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 24 de marzo de 1992, 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 mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**EMPRESA «AGFA-GEVAERT, SOCIEDAD ANONIMA»
XV CONVENIO COLECTIVO AÑO 1992**

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», tiene establecidos en todo el territorio nacional en el momento de su entrada en vigor, así como en cuantos puedan crearse con posterioridad.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirá por las normas y pactos del presente Convenio todo el personal de la Empresa «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima», que ostente la condición de trabajador por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo primero, punto uno, con la excepción del personal Directivo y/o asimilado a éste que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros Convenios Colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha de término de la vigencia del Convenio que, temporalmente, esté vigente.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de dos años, que serán los comprendidos entre los días 1 de enero de 1992 y 31 de diciembre de 1993, ambos inclusive, con las particularidades que se citen en algunos puntos.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 1992, salvo expresión concreta.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la Empresa con anterioridad a la fecha de la firma del Convenio.

Art. 4.º *Denuncia y revisión.*—El presente Convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes, con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la Dirección General de Trabajo.

SECCION 2.ª

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados cuando, en computo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores que las mejoras que pudieran resultar en el futuro de disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, Convenio Colectivo o cualquiera otra causa.

Art. 6.º *Eficacia real de las mejoras convenidas.*—No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del Anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior Convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

Art. 7.º *Garantías individuales.*—Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entienda que se conculca la legislación vigente, el presente Convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

SECCION 3.ª

Art. 9.º *Interpretación y vigilancia.*—Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente Convenio con las atribuciones y fines esta-

blecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

a) Composición: Será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.

b) Domicilio: Será el propio social de la Empresa en la ciudad de Barcelona, calle Provenza, número 392.

c) Reuniones: Serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes.

En estas actuará como Secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA

Art. 10. *Organización de la Empresa.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los representantes de los trabajadores:

1. La organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc., de la Empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8. El régimen de disciplina en el trabajo.
9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la Empresa.

SECCION 2.ª

Art. 11. *Ingresos del personal.*—Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la Empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

Art. 12. *Vacantes.*—Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la Empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la Dirección de la Empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas. Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del Anexo 1; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Art. 13. *Procedimiento.*—La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellas que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de diez días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los representantes de los trabajadores.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la Dirección de la Empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del período menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

Art. 14. *Periodo de prueba.*—Todas las personas que ingresen en la Empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos grupos, será:

- a) Personal titulado: seis meses.
- b) Personal de ventas (no titulado) y técnicos medios: tres meses.
- c) Personal administrativo: dos meses.
- d) Personal no cualificado: quince días laborales.

La situación de incapacidad laboral transitoria, que pueda afectar al trabajador durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

Art. 15. *Ceses y preavisos.*—El trabajador que se proponga cesar en la Empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos, quince días a la fecha prevista del cese.

En el supuesto de que el trabajador no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- a) La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- b) La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

SECCION 3.ª

Art. 16. *Ordenación interna.*—A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia Empresa, el personal está encuadrado en diez categorías básicas:

- 1.ª Auxiliar de almacén, Ordenanza.
- 2.ª Auxiliar administrativo, Oficial almacén 2.ª, Telefonista, Cobrador, Conserje, Auxiliar técnico, Azafata-Demostradora, Vendedor Jr.
- 3.ª Técnico postventa, Ayudante técnico, Delegado de ventas, Oficial administrativo, Operador ordenador, Taquimecanógrafa, Responsable de almacén, Oficial almacén 1.ª, Oficial de mantenimiento.
- 4.ª Especialista técnico, Vendedor técnico, Oficial técnico, Analista, Programador, Taquimecanógrafa idiomas, Técnico de aplicaciones.
- 5.ª Secretaria de división, sector, Técnico de sistemas, Supervisor regional, Jefe de almacén, Jefe de grupo, Controller.
- 6.ª Supervisor nacional, Jefe de ventas regional, Jefe de sección, Product manager, Especialista producto.
- 7.ª Jefe de ventas nacional, Jefe servicio técnico nacional, Jefe de marketing, Jefe de sección general, Jefe de delegación.
- 8.ª Gerente de división.
- 9.ª Director administrativo, Director división, Director personal.
10. Director general.

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por el Departamento de Personal. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la Empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y, aprobación, en su caso.

SECCION 4.ª

- Régimen disciplinario

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

Art. 17. *Faltas leves.*—Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.
6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la Empresa.
9. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
10. Fumar en aquellas dependencias en que la Empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
11. La inobservancia de las normas y circulares de Empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
12. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Art. 18. *Faltas graves.*—Tendrán esa consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.

3. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la Empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.

6. Simulación de presencia de otro trabajador fichado por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la Empresa.

8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.

9. Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.

11. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

12. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.

13. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el Convenio Colectivo como en las normas de la Empresa o seguir percibiéndolos.

14. Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.

15. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Art. 19. *Faltas muy graves.*—Tendrán esta consideración:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la Empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo, siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aun siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquélla.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.

14. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Art. 20. *Sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurren en falta, serán las siguientes:

- 1) Por faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación por escrito.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- 2) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
- 3) Por faltas muy graves:
 - a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
 - b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
 - c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
 - d) Despido.

CAPITULO III

Condiciones económicas

- Art. 21. *Salario.*-Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el Anexo I del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado Anexo, son compatibles e independientes de las que abone la Empresa, cuando existan, en concepto de plus de salario fijo, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 22. *Incrementos salariales.*-Para el año 1992, se establece que:

a) Las cantidades que se percibían a 31 de diciembre de 1991, ya regularizadas, por los conceptos de: salario, convenio, complementos (personal, funcional, profesional y residencia insular), se incrementarán en un 6 por 100 (seis por ciento).

Una vez se constate el IPC de 1992, se procederá a aplicar el ajuste necesario, si lo fuera, para garantizar un incremento anual de estos conceptos igual al IPC más un 2 por 100 (dos por ciento).

En caso de que el resultante fuera menor no se regularizará. La diferencia resultante se abonará en el mes de enero de 1993, y formará parte de la base salarial sobre la que se aplicarían los incrementos del segundo año de vigencia.

b) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1991 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.

c) Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas, quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.

Para el año 1993, se establece que:

a) Las cantidades que se percibían a 31 de diciembre de 1992, regularizadas si cabe, por los conceptos de: salario convenio, complementos (personal, funcional, profesional y residencia insular), se incrementarán en un porcentaje igual al IPC real del año 1992.

Una vez se constate el IPC de 1993, se procederá a aplicar el ajuste necesario, si lo fuera, para garantizar un incremento anual de estos conceptos igual al IPC más un 2 por 100 (dos por ciento).

En caso de que el resultante fuera menor no se regularizará. La diferencia resultante se abonará en el mes de enero de 1994, y formará parte de la base salarial.

b) La cantidad que se percibía a 31 de diciembre de 1992 en concepto de cambio de residencia, no tiene incremento.

c) Las comisiones y/o incentivos en las áreas de las Divisiones de Ventas, quedan a la determinación de las distintas Direcciones de la misma.

Art. 23. *Pagas extraordinarias.*-El personal afectado por el presente Convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a un año, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Estas pagas se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

Art. 24. *Horas extraordinarias.*-Las horas extraordinarias que realice el personal de la empresa se abonarán con un recargo del 75 por 100 (setenta y cinco por ciento).

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada.

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado, con saldos bimensuales.

En cuanto a la determinación del carácter de dichas horas, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, y disposiciones concordantes, pactándose como «estructurales» las relativas a: periodos punta, en los distintos sectores de la Empresa, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento, traslado de dependencias y similares.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, el Departamento de Personal llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

CAPITULO IV

SECCION UNICA

Art. 25. *Formación.*-Durante la vigencia del Convenio se mantendrán, con la duración igual al curso escolar, las clases de Inglés que se vienen desarrollando a nivel interno de la Empresa.

CAPITULO V

Jornada-horario

SECCION PRIMERA

Art. 26. *Jornada.*-Para los años 1992 y 1993 se mantiene una jornada laboral efectiva de 1.770 horas, en cómputo anual, que, básicamente, se distribuyen en dos tipos de jornada: partida y continuada.

Para las personas afectadas por jornada continuada será la comprendida entre los días 15 de junio hasta el 11 de septiembre inclusivos, el primer año, y del 14 de junio hasta el 10 de septiembre, el segundo año.

Para el año 1992 el período comprendido entre los días 25 de diciembre y 31 de diciembre, será considerado inhábil a efectos laborales; no obstante durante este período se prestarán los trabajos ineludibles que serán fijados oportunamente. El personal afectado por estos trabajos (retén), conocerá antes del final del mes de julio esta previsión, y podrá efectuar los días equivalentes de vacaciones dentro del primer trimestre inmediatamente siguiente, de común acuerdo con su superior inmediato. Este período, para 1993, se fijará, junto con la distribución de jornada, de común acuerdo entre ambas partes.

Art. 27. *Horario de trabajo.*

A) Para el personal adscrito a los centros de Barcelona, y los de Madrid, Bilbao, Valencia, Coruña, Sevilla y Las Palmas, con la sola excepción del personal de turno en el área informática:

1. En jornada partida:

Entrada: de 7,35 horas a 8,35 horas.

Salida: 13,00 horas.

Entrada: de 14,00 horas a 15,00 horas.

Salida: de 17,00 horas a 19,00 horas.

La duración de esta jornada será la comprendida entre los días 1 de enero al 14 de junio y del 12 de septiembre al 31 de diciembre, el año 1992, y del 1 de enero al 13 de junio, y del 11 de septiembre al 31 de diciembre para 1993.

2. En jornada continuada:

Entrada: de 8,00 horas a 8,30 horas.

Salida: de 14,00 horas a 14,30 horas.

Esta jornada, desde el inicio de su aplicación no tiene reconocida pausa alguna.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador será el equivalente a 8 horas y 25 minutos en jornada partida (cómputo diario) y, de 6 horas (cómputo diario) en jornada continuada, y de lunes a viernes.

En su traslación mensual, será el equivalente al número de horas por días laborables resultantes, pudiendo el trabajador tener un crédito a favor o en contra, de hasta un máximo de ocho horas; este crédito debe quedar compensado al finalizar el mes inmediatamente siguiente.

B) Para el personal del centro de Sentmenat:

1. Jornada partida: Comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Entrada: 8,00 horas.

Salida: 13,00 horas.

Entrada: 14,00 horas.

Salida: 17,00 horas.

C) Garantía de servicios en jornada continuada:

Durante el tiempo de duración de la jornada continuada, se garantizarán los servicios de teléfono, recepción, almacén de recambios y servicios de posventa.

La disponibilidad de las personas adscritas a estos servicios no podrá ser superior al 20 por 100 de cada grupo, y se establecerá en función de las necesidades existentes o que puedan existir.

Las personas que deban cumplir estos servicios percibirán, optativamente, la compensación económica en horas extras o en tiempo de vacaciones, de acuerdo con sus respectivos responsables.

Art. 28. *Vacaciones.*-Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.

b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de 10 (diez) años.

Los periodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores y empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

- Uno de los periodos no podrá ser inferior a 21 días naturales continuados.

- De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador deberá reservarse para su disfrute en el período navideño (del 25 al 31 de diciembre), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.

Art. 29. *Desarrollo.*-Antes del día 15 de abril, todo el personal habrá de tener cursada su petición de vacaciones anual. La Empresa, en un período no superior a un mes, a partir de aquí, deberá de comunicar a los interesados la aceptación o no de sus peticiones.

Las particularidades que ofrezca este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la circular de Empresa.

Art. 30. *Licencias.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- Matrimonio del trabajador.
- Alumbramiento de la esposa.
- Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, padre o madre de ambos cónyuges, abuelos, hermanos y nietos.
- Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando éstos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.

La duración de estas licencias será de quince días naturales en el caso a), y hasta cinco días naturales en los supuestos b), c) y d), teniendo en cuenta que, para los desplazamientos que el trabajador haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, hay tres días, que se han de fijar de acuerdo con la Empresa.

En todos los casos la Empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores y, además de las motivadas por incapacidad laboral transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la Dirección de la Empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

SECCION 2.ª

Excedencias

Art. 31. *Norma general.*—Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: Voluntaria y Forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la Empresa.

Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en Empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera éste solicitado de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al término concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador tenía en el momento de iniciar el período de excedencia, y con el carácter de fijas.

Art. 32. *Servicio militar.*—Los trabajadores de la Empresa, en tanto se encuentren cumpliendo el Servicio Militar o civil sustitutorio, percibirán las gratificaciones extraordinarias que pudieran corresponderles desde su incorporación efectiva a dichos servicios, y hasta un máximo de duración de quince meses; asegurándose, en cualquier caso, el percibo de un total de cuatro pagas.

CAPITULO VI

Mejoras Sociales

Art. 33. *Jubilación.*—Edad. Es obligatoria la jubilación para todo el personal a los 65 años de edad; en consecuencia, el trabajador deberá jubilarse en el transcurso del año natural en que acceda a esa edad.

Premio.—La Empresa mantiene durante la vigencia de este Convenio los premios establecidos por este motivo:

- A los 65 años de edad: 646.196 pesetas brutas.
- A los 64 años de edad: 859.140 pesetas brutas.
- A los 63 años de edad: 1.142.470 pesetas brutas.
- A los 62 años de edad: 1.519.855 pesetas brutas.
- A los 61 años de edad: 2.021.276 pesetas brutas.
- A los 60 años de edad: 2.688.177 pesetas brutas.

Complemento.—La Empresa complementará la pensión de jubilación que el trabajador perciba de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 (cien por cien) del salario bruto anual que percibió en los doce meses inmediatamente anteriores al servicio de la Empresa, con limitación máxima total (entre ambos) de pesetas brutas anuales: 1.776.273 (un millón setecientos setenta y seis mil doscientas setenta y tres), y siempre

que la edad del trabajador en el momento de la jubilación sea de sesenta y cuatro a sesenta y cinco años.

En el supuesto de jubilación en edad comprendida entre los sesenta y sesenta y tres años, ambos inclusive, la garantía de cobertura será la resultante, con la limitación del párrafo anterior, de estimar que la edad y los derechos de pensión son, respectivamente, de sesenta y cinco años y 100 por 100 (cien por cien) de la base reguladora.

Se pacta expresamente que los posibles impuestos u otro tipo de gravámenes que deban de abonarse en razón de dichos complementos, serán a cargo exclusivo del beneficiario.

Art. 34. *Complemento de viudedad.*—La Empresa completará la pensión de viudedad que perciba de la Seguridad Social el cónyuge del trabajador que fallezca estando al servicio de la Empresa, hasta el 70 por 100 (setenta por ciento) del salario bruto percibido en los doce últimos meses inmediatamente anteriores al fallecimiento, con el límite de 1.776.273 (un millón setecientos setenta y seis mil doscientas setenta y tres) pesetas brutas, igual al expresado en el artículo anterior.

A este porcentaje se adicionará un 10 por 100 (diez por ciento) por cada hijo menor de veintiún años que no obtenga rentas de trabajo, y hasta un máximo de cómputo de tres hijos.

Para tener derecho a este complemento deberá de haber prestado sus servicios en la Empresa un mínimo de un año.

En el supuesto de que el fallecimiento haya sido a causa de accidente de trabajo, la cobertura será la ya expresada, si bien para acceder a ella no se exigirá tiempo mínimo de prestación de servicios en la empresa.

En ambos casos el complemento referido se extinguirá en el momento en que se contraiga nuevo matrimonio, o en aquellos casos en que, conforme a la legislación en materia de seguridad social, se pierda el derecho a la pensión de viudedad, extinguiéndose o suspendiéndose la misma.

Art. 35. *Auxilio por defunción.*—La Empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 104.126 (ciento cuatro mil doscientas veintiséis) pesetas brutas a la persona, familiar o no del trabajador fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

Art. 36. *Enfermedad y accidentes.*—La empresa abonará a sus trabajadores en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Art. 37. *Seguro de accidentes.*—Durante el año 1992 se procederá a regularizar las coberturas de las contingencias contempladas en la Póliza de Accidentes que la Empresa tiene suscrita, y a su cargo, para el personal afectado por el Convenio Colectivo, de tal forma que quedan como sigue:

- Muerte: 3.195.000 pesetas.
- Incapacidad permanente: 4.260.000 pesetas.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador tenga la condición de fijo en la Empresa.

Asimismo, cada trabajador podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Art. 38. *Seguro de vida.*—Durante la vigencia del Convenio se regularizarán las coberturas de la Póliza de vida, Invalidez total y absoluta hasta la cuantía de 1.996.875 (un millón ochocientos setenta y cinco mil) pesetas. Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador.

Art. 39. *Préstamos al personal.*—Al fondo que la Empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

- Adquisición de vivienda:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 639.000 pesetas (seiscientos treinta y nueve mil), siempre y cuando el acceso a la propiedad de la vivienda lo sea por primera vez y con el fin de constituirse en el domicilio habitual del trabajador.

Este préstamo devengará un interés del 10 por 100 (diez por ciento) siendo revertible en el propio fondo, y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la Empresa de, al menos, dos años, y la condición de fijo en la misma.

- Paliar necesidades urgentes y perentorias:

Se podrá solicitar hasta un máximo de 266.000 pesetas (doscientas sesenta y seis mil).

El interés devengable será del 10 por 100 (diez por ciento), revertible en el propio fondo, y teniendo por plazo de devolución un máximo de tres años.

Para optar a él se requiere la condición de fijo en la Empresa.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la Empresa y una comisión de los representantes de los trabajadores. En el supuesto de que alguno de los trabajadores beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la Empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a otorgar garantía real suficiente para asegurar la cantidad que alcance, con la que haya de percibir en concepto de liquidación-finiquito de haberes.

Art. 40. *Ayuda de comida.*—El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir la cantidad de 646 (seiscientos cuarenta y seis) pesetas brutas por este concepto.

Para acogerse a este beneficio, el trabajador deberá de efectuar su pausa de comida, dentro de la modalidad de jornada partida, en el máximo de una hora y cinco minutos.

Art. 41. *Natalidad.*—La Empresa abonará la cantidad de 12.247 (doce mil doscientas cuarenta y siete) pesetas brutas con motivo del nacimiento de cada hijo.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

Art. 42. *Ayuda familiar.*—a) Por cónyuge:

Cuantía: Se mantienen las 2.150 (dos mil ciento cincuenta) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores que venían percibiéndolas a fecha 31 de diciembre de 1985.

Expectativa: Esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador de la Empresa.

De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

b) Por hijos: Se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

- Hijos sin minusvalías.
- Hijos con minusvalías físicas o psíquicas.

1) Sin minusvalías:

Cuantía: Para el año 1992 será de 1.837 (mil ochocientos treinta y siete) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos cuya edad sea inferior a diecisiete años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el hijo/s que dan lugar a este beneficio cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

2) Con minusvalías:

Cuantía: Será, para 1992, de 32.000 (treinta y dos mil) pesetas brutas mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores con hijos o hermanos que, a causa de las minusvalías, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la minusvalía por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador: colegios, asistencia de terceras personas, etc...

En el supuesto de que alguno de los trabajadores percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

Art. 43. *Ayuda escolar.*—Para el año 1992 el fondo destinado a este fin será de un total de 2.458.608 pesetas (dos millones cuatrocientas cincuenta y ocho mil seiscientos ocho).

A este fondo podrán optar los trabajadores con hijos comprendidos entre los 2 (dos) y los 16 (dieciséis) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que el trabajador los haya hecho constar en la declaración jurada de «Situación familiar». La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 1991 hayan tenido un total de ingresos no superiores a 4.117.279 pesetas (cuatro millones ciento diecisiete mil doscientas setenta y nueve) brutas. El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

Art. 44. *Ayuda transporte.*—El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 123 (ciento veintitrés) pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda de transporte; esta cuantía será de 132 (ciento treinta y dos) pesetas brutas para el año 1993.

Art. 44 (bis).—Las cuantías referidas en los artículos 33, 34, 35, 40, 41, 42 (1.605 y 27.820), 43 y 44 tendrán un incremento para 1993 igual al 7 por 100 (siete por ciento).

CAPITULO VII

Gastos de viaje

Art. 45. *Gastos de viaje.*—En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

- Dietas: Cuantías en territorio nacional y extranjero.
- Forma de ejecución administrativa.
- Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.
- Kilometrajes: Precios por categorías internas en las variantes de coches de empresa y de préstamo.
- Parámetros que inciden en su cálculo y valores asignados.
- Causas de revisión de precio de kilómetro y cantidades destinadas a amortización.
- Personas con derecho a percibo de los distintos supuestos.
- Establecimiento de tipo de vehículo tomado como coche «base».
- Regulación de préstamos.
- Alternativas de amortización de préstamos.

CAPITULO VIII

Seguridad e higiene

* Durante la vigencia del Convenio continuarán para el personal que trabaja con pantallas de forma habitual, las revisiones médicas voluntarias en el ámbito oftalmológico.

Cláusula adicional.

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este Convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal; Ley, Real Decreto-ley, Decreto legislativo y Orden ministerial.

ANEXO I

Tabla de Salarios para el año 1992

	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Anualizado 1992
GRUPO I			
Licenciado	01	176.919	2.830.704
Supervisor	02	149.500	2.392.000
Perito	02	140.686	2.250.976
Especialista Técnico	02	143.866	2.301.856
Técnico Posventa	02/04	135.323	2.165.168
Ayudante Técnico	04	119.724	1.915.584
Auxiliar Técnico	04	106.011	1.696.176
GRUPO II			
Jefe de Ventas Nacional	02	162.546	2.600.752
Jefe de Marketing	02	162.547	2.600.752
Productor Manager	02	162.547	2.600.752
Jefe de Ventas Regional	02	142.002	2.272.032
Supervisor	02	142.002	2.272.032
Especialista Producto	02	142.002	2.272.032
Delegado Técnico	05	127.211	2.035.376
Técnico de Aplicación	02	127.211	2.035.376
Técnico de Sistemas	05	127.211	2.035.376
Delegado Ventas	05	106.011	1.696.176
Delegado Ventas Jr.	07	84.675	1.354.800
Azafata-Demostradora	07	84.675	1.354.800
GRUPO III			
Jefe Sección	03	162.547	2.600.752
Jefe Grupo	04	142.002	2.272.032
Oficial Técnico	04	134.648	2.154.368
Programador	05	131.327	2.101.232
Secretaria	04	131.327	2.101.232
Taquimeca Idiomas	04	121.543	1.944.688
Operador Ordenador	05	116.641	1.866.256
Oficial Administrativo 1.ª	05	116.641	1.866.256
Oficial Administrativo	05	109.996	1.759.936
Auxiliar Administrativo	07	84.675	1.354.800
GRUPO IV			
Jefe Almacén 1.ª	03	153.243	2.451.888
Jefe Almacén 2.ª	03	137.078	2.193.248
Responsable Almacén	07	116.641	1.866.256
Oficial Mantenimiento 1.ª	08	103.913	1.662.608
Oficial Mantenimiento	08	92.782	1.484.512
Oficial Almacén 1.ª	08	96.829	1.549.512
Oficial Almacén 2.ª	08	92.782	1.484.512
Auxiliar Almacén	10	74.588	1.193.408

	Grupo de cotización	Salario de Convenio	Actualizado 1992
GRUPO V			
Cobrador	08	96.829	1.549.264
Conserje	08	89.744	1.135.904
Telefonista	07	84.675	1.354.800
Vigilante	08	79.614	1.273.824
Ordenanza	08	79.614	1.273.824

Calendario de fiestas para el año 1992

	Barce-lona	Bilbao	La Coruña	Madrid	Sevilla	Valencia	Canarias
1 Enero	o	o	o	o	o	o	o
6 Enero	o	o	o	o	o	o	o
22 Enero							
28 Febrero					o		
3 Marzo			o				o
19 Marzo		o	o	o	o	o	
16 Abril		o	o	o	o	o	o
17 Abril	o	o	o	o	o	o	o
20 Abril	o	o					
27 Abril							
1 Mayo	o	o	o	o	o	o	o
2 Mayo				o			
15 Mayo				o			
30 Mayo					o		o
8 Junio	o						
18 Junio					o		
24 Junio	o						
25 Julio		o	o				
31 Julio		o	o				
15 Agosto	o	o	o	o	o	o	o
21 Agosto		o					
8 Septiembre							o
11 Septiembre	o						
24 Septiembre	o						
7 Octubre			o				
9 Octubre						o	
12 Octubre	o	o	o	o	o	o	o
2 Noviembre							o
9 Noviembre				o			
7 Diciembre			o	o	o	o	o
8 Diciembre	o	o	o	o	o	o	o
25 Diciembre	o	o	o	o	o	o	o
26 Diciembre	o						

A efectos de reserva de días de vacaciones para el periodo navideño (del 25 al 31 de diciembre), todo el personal habrá de prever una reserva total para ese periodo de cuatro días de vacaciones.

Por adaptación de la jornada efectiva anual, los distintos centros de trabajo tendrán, al margen de las enunciadas de jornada, las siguientes particularidades:

Barcelona, central:

- Festivos laborables, los días 7 y 24 de diciembre.

Sentmenat:

- Como fiestas locales, tal como se vienen realizando siempre, coincidiendo con las de Barcelona.

- Festivos laborables, los días 7 y 24 de diciembre, y dos días a realizar, a título individual, de común acuerdo con sus responsables.

Madrid:

- Festivo laborable el día 24 de diciembre.

- Semana de San Isidro, con jornada de 8 a 14 horas.

Bilbao:

- Festivo laborable el día 24 de diciembre.

- Un día festivo, a título individual, de común acuerdo con sus responsables.

La Coruña:

- Festivo laborable el día 24 de diciembre.

- Un día festivo, a título individual, de común acuerdo con sus responsables.

Sevilla:

- Festivo laborable el día 24 de diciembre.

- Semana de Feria de abril, con jornada de 8 a 14 horas.

Valencia:

- Festivo laborable el día 24 de diciembre.

- Semana de Fallas, con jornada de 8 a 14 horas.

Las Palmas:

- Festivo laborable el día 24 de diciembre.

- Semana de Carnavales, con jornada de 8 a 14 horas.

13665 RESOLUCIÓN de 19 de mayo de 1992, 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 Convenio Colectivo de la Empresa «Prosegur Distribución, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Prosegur Distribución, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 1991 de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 18 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS DE MENSAJERIA Y PAQUETERIA «PROSEGUR DISTRIBUCION, SOCIEDAD ANONIMA» Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones entre la Empresa «Prosegur Distribución, Sociedad Anónima» y sus trabajadores.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Las normas de este Convenio Colectivo Nacional, serán de aplicación en todo el territorio español.

Art. 3.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio será de aplicación a la Empresa «Prosegur Distribución, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería, paquetería y distribución en general.

Art. 4.º *Duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de noviembre de 1991, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1993.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales.

Art. 5.º *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas debiendo hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento.

La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Art. 6.º *Revisión salarial anual.*—Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo siguiente:

Año 1992: Subida salarial de un 7 por 100 sobre los conceptos anteriormente mencionados.

Año 1993: Será el I.P.C. previsto en los Presupuestos Generales del Estado más 2 puntos, igualmente sobre los conceptos ya indicados.

Art. 7.º *Comisión paritaria.*—Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por tres miembros de la Empresa y tres miembros de la Representación Social firmantes de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones, el domicilio social de la Empresa, calle Ortega y Gasset, número 61. Cualquiera de los componentes de esta Comisión, podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representante (Empresa y trabajadores) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de dos miembros de la Empresa y cualquier