

**17930 RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de abril de 1992 de una parte por el Comité Intercentros en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO «IBERMÁTICA, SOCIEDAD ANÓNIMA» AÑO 1992**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la Empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», y sus empleados.

Art. 2.º *Firmantes*.—1. La Empresa «Ibermática, Sociedad Anónima», por medio de su gerente o representante.

2. Los Empleados de la citada Empresa, a través de sus representantes en el Comité Intercentros.

3. La validez de los acuerdos, referentes al presente Convenio, deberá estar firmada por la parte empresarial y por un mínimo de la mitad más uno de los representantes de los empleados.

Art. 3.º *Ámbito*.

1. Territorial.—El presente convenio será de aplicación a todos los centros que la empresa tiene en la actualidad, o pueda tener en el futuro.

Los preceptos aplicables sólo a un centro de trabajo, podrán incorporarse como anexos al Convenio.

2. Personal.—Los artículos del presente Convenio, afectan al personal que preste su servicio en «Ibermática, Sociedad Anónima», mediante contrato de trabajo, con la sola exclusión del personal que desempeña funciones de dirección.

3. Vigencia.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1992, su duración será de un año, pudiéndose prorrogar fácilmente, a partir de la citada fecha, por periodos anuales, a menos que se demande por escrito, por una de las partes con un mínimo de un mes de antelación.

Una vez realizada la denuncia, deberá formalizarse la mesa negociadora en el plazo más breve posible, a partir de la fecha de entrega de la plataforma o plataformas por cualquiera de las partes.

Si denunciado el Convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, se entenderá prorrogado éste, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo Convenio, sin perjuicio de que las partes puedan pactar las fórmulas que estimen oportunas para el período que media, entre la fecha de terminación del Convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo.

Art. 4.º *Absorción y compensación*.—Todas las condiciones económicas y de jornada laboral acordadas en el presente Convenio, tendrán siempre el carácter de absorbibles y compensables en cómputo anual.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter de cómputo anual excedan de este Convenio, manteniéndose estrictamente como garantía «ad personam».

Art. 5.º *Normas supletorias*.—Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente Convenio será aplicable al Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Art. 6.º *Comisión paritaria*.—1. Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una comisión paritaria integrada por tres representantes legales de los trabajadores y tres representantes de la Dirección de la empresa.

2. La convocatoria para una reunión de esta comisión paritaria será propuesta por escrito, por mayoría de cualquiera de las dos partes que la componen, con un mínimo de quince días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día. El lugar de la reunión será fijado por la Empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que se subsane por acuerdo mutuo antes de su celebración el motivo de la reunión fijado en la solicitud de convocatoria.

**CAPITULO II**

**Condiciones generales de trabajo**

Art. 7.º *Ingreso y contratación*.—1. Es facultad exclusiva de la Empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, estableciendo los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo únicamente en cuenta las características del puesto a cubrir.

2. Por cada puesto a cubrir, antes de su solicitud al exterior, la Empresa facilitará al Comité Intercentros la descripción y condiciones básicas del mismo.

3. La Empresa facilitará al Comité copia de cada nuevo contrato de trabajo a la firma del mismo.

4. En condiciones similares la Empresa reconoce en favor de los Empleados un derecho prioritario a ocupar los puestos vacantes.

Art. 8.º *Complemento de Seguridad Social*.—Cuando un empleado se halle en situación de baja por enfermedad o accidente, la Empresa abonará el complemento de la prestación de la seguridad social hasta cubrir la totalidad del sueldo que disfrutaba en el momento de causar baja.

El personal se compromete a prestar su ayuda incondicional para evitar cualquier abuso en las bajas por enfermedad o accidente.

Art. 9.º *Anticipos*.—1. Los empleados tendrán opción a solicitar un anticipo a la Empresa de hasta tres mensualidades del salario medio.

2. La Empresa destinará hasta 16.319.000 pesetas a esta fin.

3. La devolución de dichos anticipos será mediante el descuento en nómina durante diez meses sin interés, con dos meses de carencia.

4. La Empresa informará trimestralmente al Comité Intercentros de los anticipos concedidos o denegados en dicho período.

5. La Empresa reglamentará el impreso de solicitud de estos anticipos.

6. Como norma general se concederán por riguroso orden de entrada, dándose preferencia a quien lo curse por primera vez y con un reparto proporcional por centros, según el número de empleados afectados por el Convenio.

Art. 10. *Fondo social*.—1. La Empresa destinará como fondo social, la cantidad necesaria para cubrir:

- Seguro médico.
- Seguro de vida.

2. Todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima», y sus beneficiarios (estipulados en el punto 3 de este artículo) tienen derecho a un seguro médico que en ningún caso tendrá prestaciones inferiores al contratado por la empresa el año anterior.

3. Beneficiarios.

Cualquier trabajador podrá elegir entre las dos modalidades siguientes:

- a) Esposa/o, compañera/o e hijos.
- b) Dos familiares (padres y/o hermanos).

4. Idem al punto 2 para el seguro de vida.

5. Ambas pólizas, seguro médico y seguro de vida, se revisarán bianualmente.

6. Anualmente todos los empleados de «Ibermática, Sociedad Anónima», facilitarán a Administración de personal los beneficiarios de ambos seguros.

7. Bianualmente habrá un replanteamiento en el destino que se dé a este Fondo Social.

Art. 11. *Ayuda para estudios*.—La Empresa subvencionará con un 50 por 100 [con un límite de 55.000 pesetas por solicitante y 3.775.000 (tres millones setecientos setenta y cinco mil) pesetas a nivel de Empresa, del coste de aquellos cursos de especialización, posgraduados, carreras universitarias, idiomas y lenguas autóctonas del lugar en que está emplazado el centro de trabajo, siempre que tenga relación directa con la actividad profesional del solicitante, asignando las prioridades según el orden arriba mencionado.

Para su solicitud se seguirá la normativa establecida.

Art. 12. *Alojamiento, dietas y kilometrajes, en desplazamientos profesionales*.—1. El hotel será reservado y pagado por la Empresa.

2. La cuantía de las dietas diarias que satisfará la Empresa y que no requerirá la entrega de ningún justificante, es la siguiente:

- Dieta, 5.880 pesetas.
- Media dieta, 3.400 pesetas.

Dieta incluye todos los gastos que se producen en el día, ocasionados por el viaje, a excepción de desplazamientos y aparcamiento.

Media dieta incluye los mismos conceptos que dieta, pero se aplica cuando no se realiza la comida o cena.

3. En aquellas circunstancias por las que se pueda justificar razonablemente, la Empresa abonará los gastos correspondientes.

No se verá perjudicado económicamente ningún empleado, cuando esté desarrollando su actividad en instalaciones ajenas a la Empresa.

4. El valor del kilómetro a pagar al personal que utiliza su vehículo propio, en desplazamientos por cuenta de la Empresa, se fija según la normativa de cálculo y revisión establecidas en el NI del 4 de enero de 1988.

5. Al efectuar un viaje por cuenta de la Empresa, si existiera posibilidad, se tomará autopista de peaje, abonando la Empresa el coste de utilización de la misma.

6. Asimismo, se abonarán los gastos de parking cuando se utilice.

7. Al personal que tuviera una jornada de trabajo cuyo inicio o final quede fuera del horario del transporte público, se le abonará el importe correspondiente a 12 kilómetros.

Art. 13. *Ayuda comida.*—Se establece una ayuda a comida durante el periodo de jornada partida, de 595 pesetas/día, para el personal que realice la comida fuera de su domicilio habitual, siempre que reúnan los requisitos establecidos al respecto.

Art. 14. *Desplazamientos frecuentes del personal no afectado por situación de traslado temporal.*—Todos los empleados que, por exigencia de su actividad laboral, se vean precisados a desplazarse habitualmente, tendrán derecho a dos días libres, en el caso de que alcancen cuarenta noches fuera de su domicilio, al cabo del año natural y un día de permiso por cada 15 noches adicionales, con límites máximo de cinco días (una semana).

Art. 15. *Traslado permanente.*—1. Se considerará traslado permanente cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente en su Centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de domicilio permanente de duración indefinida.

2. La notificación por parte de la Empresa, deberá hacerse con un plazo mínimo de dos meses de antelación, entregándose asimismo una copia al Comité de Empresa.

3. Por todos los conceptos la Empresa compensará al empleado con una semana de permiso y una indemnización de dos mensualidades.

4. Los traslados permanentes serán de libre aceptación por parte de los empleados.

Art. 16. *Traslado temporal.*—1. Se considerará traslado temporal cuando el empleado pase a desarrollar su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», con cambio de residencia de duración superior a dos semanas e inferior a un año.

2. Dada la naturaleza básicamente muy cualificada de nuestra actividad, es imprescindible valorar y ponderar debidamente la adecuación profesional requerida en cada caso, pero en lo posible «Ibermática, Sociedad Anónima», tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- estabilidad y proximidad geográfica
- circunstancias personales o familiares
- criterios de equidad y rotación
- pertenencia al Comité de Empresa

Al término del traslado, el empleado tendrá derecho a reincorporarse a su centro de trabajo y se procurará, mediante otras alternativas adecuadas, que no sea trasladado durante un periodo similar al anterior.

3. Todo traslado será contrastado con el empleado implicado y le será notificado por escrito el destino, duración estimada, funciones previstas a desarrollar y condiciones establecidas. Esta notificación deberá realizarse con la antelación suficiente, en función de la duración del traslado (indicativamente, de dos semanas para los superiores a un mes y de una semana para los inferiores) y una copia de la misma se entregará al Comité de Empresa.

A efectos de conseguir una adecuada homogeneidad en las condiciones y un funcionamiento lo más equitativo posible, la dirección económico-financiera se responsabilizará de la coordinación y supervisión de las situaciones de traslado propuestas.

4. El empleado en situación de traslado no se verá perjudicado económicamente respecto de las condiciones laborales vigentes en «Ibermática, Sociedad Anónima», y en su caso tendrá las compensaciones correspondientes, previamente acordadas con él.

Las compensaciones del párrafo anterior, también se aplicarán al empleado que desarrolle su actividad en un lugar diferente al que corresponde la asignación geográfica vigente de su centro de trabajo en «Ibermática, Sociedad Anónima», aunque ello no conlleve cambio de residencia.

5. El empleado en situación de traslado temporal, podrá optar por volver a su lugar de residencia cada fin de semana, o ser visitado en el destino por la persona que designe, corriendo en cualquiera de los casos los gastos de desplazamiento por cuenta de la Empresa.

Si se opta por permanecer algún fin de semana en el lugar del traslado, se le abonarán las dietas correspondientes, excepto si es visitado y la empresa paga el viaje del visitante.

6. El empleado en situación de traslado temporal tendrá derecho a días libres en la proporción de cinco días por trimestres.

7. Mientras dure la situación de traslado temporal, el empleado podrá, si así lo decidiera, elegir a su entera disposición el modo de alojarse en el punto de destino, cobrando por anticipado y en periodos mensuales una cantidad global, que se calculará sobre la base de un

importe/día, obtenido éste sumando al montante de la dieta el gasto de alojamiento y regulado por nota interior.

8. Si durante la vigencia del desplazamiento concurren circunstancias personales o familiares graves justificadas, aquél podría quedar sin efecto temporalmente durante el periodo que corresponda, abonando la Empresa el viaje al lugar que señalará el empleado.

Si fuese el propio empleado quien causase baja por enfermedad o accidente y se considerara conveniente su permanencia en el lugar de destino, la empresa abonaría las dietas correspondientes, como si permaneciera en situación de alta.

Art. 17. *Permisos y excedencias.*—Se regirá por las formas del Estatuto de los Trabajadores y Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

Excepto las siguientes mejoras:

- Tres días naturales por: fallecimiento o enfermedad grave de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

- Tres días naturales con un mínimo de dos laborales, por alumbramiento de la esposa.

- Tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, oposiciones, etcétera, en centros oficiales de estudios.

### CAPITULO III

Art. 18. *Clasificación profesional.*—1. El personal de Ibermática estará clasificado en una de las siguientes categorías:

Especialidad	Categoría	Nivel
Administración	Auxiliar Administrativo principiante	1
	Auxiliar Administrativo	2
	Oficial tercera administrativo	3
	Oficial segunda administrativo	4
	Oficial primera administrativo	5
	Jefe segunda administrativo	6
	Jefe primera administrativo	7
Comercial	Ingeniero comercial principiante	3
	Ingeniero comercial 1	5
	Ingeniero comercial 2	6
	Ingeniero comercial 3	7
	Ingeniero comercial 4	8
Distr. productos	Técnicas aplicaciones principiante	2
	Técnicas aplicaciones 1	4
	Técnicas aplicaciones 2	5
	Técnicas aplicaciones 3	6
Entrada datos	Grabador	1
	Grabador/verificador	2
	Monitor	3
Explot. Control Aplicaciones	Controlador aplicaciones	3
	Controlador aplicaciones senior «A»	4
	Controlador aplicaciones senior «B»	5
Explotación Control sistema	Controlador sistema	5
	Controlador sistema senior	6
	Operador principiante	1
Operación	Operador júnior	2
	Operador	3
	Operador sénior «A»	4
	Operador sénior «B»	5
	Planificador sala	5
	Jefe tercera explotación	5
	Jefe segunda explotación	6
Jefe primera explotación	7	
Servicios generales	Auxiliar de servicios principiante	1
	Auxiliar de servicios	2
	Oficial de servicios	3
Software-Análisis	Analista-orgánico	5
	Analista	6
	Analista sénior	7
	Jefe proyecto	8
Software-diseño	Analista diseñador	5
	Analista diseñador sénior	6
Software-programador	Programador principiante	2
	Programador	3
	Analista-programador	4
Software técnico-programación	Auxiliar programación	1
	Programador júnior	2
	Técnico de programación	3
	Analista-programador	4
Software-sistemas	Técnico sistemas «1»	5
	Técnico sistemas «2»	6
	Ingeniero sistemas	7
	Ingeniero sistemas principal	8

## 2. Tablas salariales.

Nivel profesional	Salario convenio
1	1.752.860
2	1.912.215
3	2.120.764
4	2.376.143
5	2.664.833
6	2.953.522
7	3.264.421
8	3.575.316

3. En las categorías comprendidas en la especialidad «comercial», el salario convenio será de 80 por 100 del salario recogido en las tablas, considerándose el 20 por 100 restante como integrante de la parte de la retribución variable.

Se garantizará en todo caso como mínimo el salario convenio que corresponde a cada categoría.

## CAPITULO IV

## Jornada de trabajo y descanso

Art. 19. *Jornada laboral.*—El número de horas de trabajo efectivo durante los años 1989, 1990, 1991 y 1992 se fija en 1.720 horas por año, que no serán revisables en los convenios de dichos años, aunque se denuncien los demás artículos.

Se realizarán bajo las siguientes modalidades:

A) Jornada partida con intervalo de descanso al mediodía.

— Se entenderá como jornada de verano la comprendida desde el 15 de junio hasta el 14 de septiembre, ambos inclusive.

— Se entenderá como período de invierno el resto del año no comprendido en el período de verano.

B) Jornada continuada o de turnos.

Las 1.720 horas a trabajar en los años 1989, 1990, 1991 y 1992 se distribuyen en el número de días o jornadas establecidas en el calendario laboral por departamentos y centros, previo contraste con los representantes de los empleados.

En caso de que el Gobierno acordase una reducción del número de horas anuales hasta 1.749 o menos, se negociará nuevamente esta jornada laboral.

El margen de flexibilidad respecto al horario base será de una hora en cuanto a la cuantía total en defecto o recuperación y de una hora en cuanto al desplazamiento de horario base. No obstante, no deberá perjudicarse la efectividad del Servicio.

Art. 20. *Vacaciones.*—1. Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute de vacaciones retribuidas cada año de treinta días naturales, que equivalen a 22 días laborales de lunes a viernes.

2. En caso de desacuerdo a la hora de fijar la fecha de vacaciones, el trabajador tendrá derecho a elegir la mitad de los días según su conveniencia, excepto en el supuesto de que la Empresa paralice la actividad en el período de vacaciones de todos sus trabajadores.

3. En cualquier caso, se avisará tanto a la Empresa como a los trabajadores, la fecha de comienzo de las vacaciones con al menos dos meses de anticipación.

4. Se considera como período normal de vacaciones los meses de julio y agosto.

5. En cualquier caso, el disfrute de vacaciones se hará siempre en un máximo de tres períodos, siendo éstos no inferiores a una semana.

## CAPITULO V

## Condiciones económicas

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—1. La remuneración por horas extraordinarias se aplicará a todo el personal afectado por este Convenio.

2. Las horas extras se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo anual}}{\text{Horas anuales convenio}} = \text{Precio hora normal}$$

Hora extraordinaria = Precio hora normal  $\times$  1,75

Hora nocturna o festiva = Precio hora normal  $\times$  2,5

Hora en fiestas patronales (local y provincial), Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año Nuevo = Precio hora normal  $\times$  4 (desde 21 hrs. del 24 de diciembre y 31 de diciembre a las 24 hrs. del 25 de diciembre y 1 de enero).

3. A partir de las 14 horas, el sábado tendrá carácter de festivo, sin perjuicio de la modalidad de trabajo a turnos.

4. En la jornada en que se realicen horas extraordinarias, el período de descanso respecto a la siguiente será como mínimo de doce horas.

5. Los trabajos realizados fuera de los turnos normales, siempre que exijan un desplazamiento adicional respecto a la jornada normal, serán incrementados en una cuota fija que se calculará a principio de año y que consistirá en el importe de media hora extra.

6. Los trabajadores que por turno tengan que trabajar el sábado por la tarde o por la noche cobrarán un plus calculado en base a la duración del turno y la diferencia entre el precio de hora extra festiva y hora normal de trabajo.

7. Las horas trabajadas en turnos de víspera de festivos a partir de las cero horas hasta la terminación de la jornada laboral, tendrán una compensación por hora igual a la diferencia entre hora normal y hora festiva.

8. Las horas extras se abonarán el mes siguiente a aquel en que se efectuaron.

Art. 22. *Pagas extraordinarias.*—1. El personal de la Empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán el 20 de julio y 20 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad.

2. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o cesado en el mismo se le abonará la gratificación extraordinaria más próxima, prorrateando el importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa y este como sexta parte del cómputo.

Art. 23. *Devengo de sueldos.*—El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los tres últimos días de cada mes, entregándose el recibo de nómina al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente.

Art. 24. *Antigüedad.*—1. Todo el personal de la Empresa, sin excepción de categorías, disfrutará además de su sueldo o salario, de una remuneración en concepto de antigüedad que será de 5 por 100 del salario del presente Convenio por cada trienio de antigüedad en la Empresa.

2. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la categoría y sueldo base del convenio que tenga el trabajador.

3. A partir del 1 de enero de 1984, los incrementos de antigüedad no serán absorbidos por ninguno de los conceptos de salario, una vez producida la subida del Convenio.

Art. 25. *Revisión sueldos para el año 1992.*—Se incrementará en un 7,49 por 100 el sueldo anual, más regularización de la antigüedad según el artículo 24.

Si el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE supera el 5,29 por 100, se efectuará la revisión salarial correspondiente a la variación que registre sobre dicha cantidad.

Esta revisión se aplicará a todo el personal en convenio.

## CAPITULO VI

## Garantías sindicales

Art. 26. *Garantías sindicales.*—El ejercicio de los derechos sindicales por parte de los representantes legales de los trabajadores se ajustará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, salvo la concesión de 10 horas retribuidas adicionales en los meses de diciembre y enero, para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa.

Art. 27. *Comité intercentros.*

## 1. Composición

Entre los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, con la siguiente composición:

— Un miembro por cada centro de trabajo, a excepción del centro de Guipúzcoa, que aportará dos.

## 2. Actividades

A) Coordinar a los diferentes Comités y Delegados de Personal de la Empresa.

B) Analizar e intercambiar opiniones sobre la problemática general de los empleados en los diferentes centros de la Empresa.

C) Cuantas otras competencias específicas que, afectando a todos los empleados de la Empresa, sean definidos por el conjunto de sus representantes y estén comprendidos entre los que como tales les corresponde, según la normativa en vigor o por el presente Convenio.

D) Recibir la información comprometida por Gerencia en el presente Convenio o normativa legal.

El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus actividades, respetará en todo caso la autonomía funcional y competencias de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la comisión paritaria, que se mencionan en el presente Convenio.

## 3. Constitución

En el plazo de un mes, desde la fecha de las elecciones de los diferentes Comités de Empresa y Delegados de Personal, se procederá a la constitución del Comité Intercentros, de acuerdo con las funciones y composiciones arriba señalados.

La elección de los dos representantes del centro de Guipúzcoa será efectuada mediante acuerdo entre los miembros del Comité de Empresa de dicho centro.

En el momento en que un miembro del Comité Intercentros dejase de pertenecer al Comité de Empresa o Delegado de Personal, automáticamente dejaría la vacante correspondiente en el Comité Intercentros.

La Dirección de la Empresa será informada de los miembros que componen dicho Comité.

## CAPITULO VII

## Normas de buena fe contractual

Art. 28. *Confidencialidad*.—1. Los contratos de trabajo estarán basados en la buena fe y confianza recíprocas.

Dado el entorno profesional en el que la Empresa desarrolla su actividad, el trabajador contratado mantendrá total confidencialidad respecto a toda información referente a la Empresa, so pena de transgredir la buena fe contractual depositada en él.

## ANEXO

## Alojamiento

El apartado 1 del artículo 12 del Convenio podrá ser modificado a solicitud del empleado, abonándose por este concepto 4.320 (cuatro mil trescientas veinte) pesetas/día.

Si esta situación se produce con ocasión de un traslado temporal, esta cantidad, añadida a la dieta, será la que configure el importe por día recogido en el apartado 7 del artículo 16.

**17931** RESOLUCION de 24 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (ALCOFARSA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima» (ALCOFARSA), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1992 de una parte por el Comité de Empresa y Delegados de Personal en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 24 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE ALCOFARSA

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de «Alternativa Comercial Farmacéutica, Sociedad Anónima», de todos sus Centros de Trabajo existentes en la actualidad o los que se pudieran crear en el futuro, estén o no radicados en la provincia de Valencia, salvo existencia de norma más beneficiosa considerada globalmente durante el periodo de vigencia del Convenio.

Art. 2.º *Vigencia*.—La vigencia del presente Convenio será a partir del 1 de enero de 1992 cualquiera que sea su fecha de aplicación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 3.º *Duración*.—«La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1992 al 31 de diciembre de 1993 —salvo la referida a los artículos 6, 13 párrafo segundo, y 8 del presente Convenio, que será respectivamente desde el 1 de enero de 1992 hasta el 31 de diciembre de 1994, desde el 1 de enero de 1992 hasta el 15 de octubre de 1996 y, por último, con carácter indefinido, salvo que las partes en los próximos convenios acuerden otra fórmula vacacional—, prorrogable por iguales periodos por acuerdo tácito de ambas partes.»

A la finalización del presente Convenio podrá ser revisado siempre y cuando fuera denunciado por una de las partes con una antelación mínima de un mes, salvo cambio que disposiciones posteriores originen.

Art. 4.º *Absorción*.—Las mejoras económicas contenidas en este Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por mejoras que se establezcan por precepto legal con posterioridad a su entrada en vigor.

Art. 5.º *Antigüedad*.—Consistirá en el 5 por 100 del sueldo base por cada cuatro años de servicio en la empresa, según Anexo II.

Los periodos de prueba y aprendizaje se computarán a efectos de antigüedad.

Los vencimientos de cuatrienios que se produzcan a partir del 1 de enero de 1982, se abonarán en la nómina correspondiente al mes de su vencimiento.

Art. 6.º *Jornada de trabajo*.—Para el presente Convenio se establece una reducción progresiva de la jornada semanal de trabajo efectivo, quedando dicha jornada semanal de la siguiente forma:

Del 1 de enero al 30 de junio de 1992: 38 horas.

Del 1 de julio al 31 de diciembre de 1992: 37 horas, 45 minutos.

Del 1 de enero al 30 de junio de 1993: 37 horas, 30 minutos.

Del 1 de julio al 31 de diciembre de 1993: 37 horas, 15 minutos.

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994: 37 horas.

Se respetará el descanso de 15 minutos en las jornadas continuadas, que se computarán como de trabajo efectivo.

Se acuerda que para las secciones de Almacén, Muelle, Mantenimiento y Control Operativo del Centro de Trabajo de Aldaya, se constituyan cuatro turnos rotativos proporcionales en su composición en el número de trabajadores.

Art. 7.º *Horas extraordinarias*.—Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, la progresiva reducción del número de horas extraordinarias, sin perjuicio de las que ocasionalmente fueran necesarias realizar.

La Dirección de la Empresa se compromete a informar, con anterioridad, al Comité de Empresa de la realización de horas extraordinarias siempre que las circunstancias lo permitan.

Las horas que, con carácter extraordinario, tengan que realizarse para la elaboración del inventario de fin de ejercicio en cada Centro de Trabajo, serán obligatorias para el número de trabajadores que designe la Empresa, según las necesidades de cada uno de los referidos Centros.

El valor de la hora extraordinaria se calculará con arreglo al Estatuto de los Trabajadores o su posterior desarrollo.

Art. 8.º *Vacaciones*.—El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales consecutivos dentro de un mismo mes.

El periodo de disfrute vacacional para los Centros de Trabajo de Aldaya y Puerto Rico será en cinco meses, junio, julio, agosto, septiembre y octubre durante la vigencia del presente Convenio y en cuatro meses, junio, julio, agosto y septiembre a partir de 1994.

El periodo de disfrute vacacional para los Centros de Trabajo de Játiva, Gandía y Murcia será de seis meses, mayo, junio, julio, agosto, septiembre y octubre durante la vigencia del presente Convenio y en cinco meses, junio, julio, agosto, septiembre y octubre a partir de 1994.

Si en los Centros de Trabajo de Aldaya o Puerto Rico, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones fuera del periodo vacacional pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia).

Si en los Centros de Trabajo de Játiva, Gandía y Murcia, por necesidades de la organización del trabajo, algún trabajador tuviera que disfrutar sus vacaciones en el mes de mayo, se le compensará con el 25 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia). Si el disfrute de las vacaciones fuera en alguno de los meses que no se encuentran dentro del periodo pactado, se le compensará con el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia).

En los casos anteriores la compensación, del 25 por 100 o del 50 por 100, se calculará proporcionalmente a los días de vacaciones disfrutados dentro de los periodos compensables. A tal efecto, la compensación diaria será el cociente de dividir el 25 por 100 o el 50 por 100 de una paga (sueldo base, antigüedad y plus de actividad y asistencia) por 30.

Cuando haya trabajadores que sustituyan a otros compañeros, a efectos de vacaciones, aun no perteneciendo al mismo grupo que se tuvo en cuenta para fijar el calendario de vacaciones, se deben aglutinar ambos colectivos de trabajadores para formar un solo bloque a la hora de confeccionar el calendario, salvo para los que por acuerdo del 4 de enero de 1990, quedaron excluidos de la rotatividad y para los que pudieran quedar excluidos por nuevo acuerdo.

Con el fin de dar cumplimiento a lo pactado en este artículo, se crea una Comisión de Seguimiento compuesta por tres miembros de entre el Comité de Empresa y Delegados de Personal y tres por la Dirección de la misma.

La Dirección de la Empresa fijará, en función de la organización del trabajo, el número de trabajadores que puedan disfrutar sus vacaciones en los distintos meses señalados para las mismas, así como el número de ellos que puedan salir de vacaciones en los meses no pac-