

		Palma	S. Sebastián	Santander	Sevilla	Sta. Cruz	Tarragona	Valencia	Valladolid	Vigo	Zaragoza
Marzo.	Nacionales. Autonóm. Locales.		19	19	19	3		19	19	19 4	19 5
Abril.	Nacionales. Autonóm. Locales.	17 16 20	17 16 y 20	17	17 16	17 16	17 20	17 16 y 20 27	17 16 y 23	17 16 20	17 16 y 23
Mayo.	Nacionales. Autonóm. Locales.	1	1	1	1 (30)	1 (30) (3)	1	1	1	1	1
Junio.	Nacionales. Autonóm. Locales.				18		24		18		
Julio.	Nacionales. Autonóm. Locales.	(25)	(25) 31							(25)	(25)
Agosto.	Nacionales. Autonóm. Locales.	(15)	(15)	(15) 31	(15)	(15)	(15) (19)	(15)	(15)	(15)	(15)
Septiembre.	Nacionales. Autonóm. Locales. Convenio.			15			11 23		8		
Octubre.	Nacionales. Autonóm. Locales. Convenio.	12 9	12 13	12 13	12	12	12	12 9	12	12 13	12 13
Noviembre.	Nacionales. Autonóm. Locales. Convenio.	6 y 20		2 3		2 3					
Diciembre.	Nacionales. Autonóm. Locales. Convenio.	8 y 25 7 y (26)	8 y 25	8 y 25 7	8 y 25 7	8 y 25 7	8 y 25 (26)	8 y 25	8 y 25	8 y 25 7	8 y 25
Total.	(LU/VI):	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14

21685 RESOLUCION de 3 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del XII Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XII Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 15 de julio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros 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 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, 3 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ALCATEL STANDARD ELECTRICA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Sección 1.ª Ambito de aplicación y vigencia

Cláusula 1.ª El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas de

«Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa designe, previa aceptación de los interesados, como personal directivo.

Cláusula 2.ª El presente Convenio estará vigente durante el año 1992, considerándose prorrogado tácitamente por periodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

Transcurrido el período inicial de vigencia o la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas, hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

Sección 2.ª Compensación y absorción

Cláusula 3.ª Las mejores condiciones económicas devenidas de Convenios Colectivos de ámbito superior al de Empresa, sólo tendrán eficacia si, consideradas globalemente, en cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas, en las mismas bases, en las cláusulas de este Convenio.

Cláusula 4.ª Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO II

Sección 1.ª Jornada de trabajo

Cláusula 5.ª Jornada anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.695 horas de trabajo efectivo.

Cláusula 6.^a Distribución de la jornada: La jornada normal de trabajo es de siete horas y media, continuadas y sin descanso, de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles.

La jornada de trabajo en el sistema de turnos es la siguiente:

En el trabajo a dos turnos. Tanto en el turno de mañana como en el turno de tarde, la jornada será de siete horas y treinta minutos diarios de trabajo efectivo: continuados y sin descanso.

En el trabajo a tres turnos. Los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia, continuadas y con un descanso de 15 minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y tres cuartos diarios de trabajo efectivo.

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinen se disfrutarán con carácter general hacia la mitad de la jornada; asegurándose en todo caso la continuidad de la misma para su enlace con el turno siguiente.

En aquellos Centros de trabajo en que se viniese aplicando una distribución de jornada distinta de la pactada con carácter general que ha quedado descrita, se podrá continuar con dicho régimen siempre que se respete el nivel de jornada anual previsto en la cláusula 5.^a, se acuerde la distribución de la misma entre la representación de los trabajadores y la Dirección del Centro, y el acuerdo resultante sea refrendado por la Comisión Paritaria del presente Convenio. Con los mismos condicionamientos antedichos, se podrá modificar la distribución general de la jornada para su aplicación a Centros de trabajos o colectivos de trabajadores determinados.

El personal que sea transferido o vaya trasladado a un Centro de trabajo tendrá la jornada y horario de ese Centro de trabajo.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la Compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada, se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

Sección 2.^a Vacaciones y festividades

Cláusula 7.^a Vacaciones.—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, de 3 de agosto al 1 de septiembre de 1992.

Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

Cláusula 8.^a Calendario de festividades.—Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes.

Se vacará, además, con carácter general, todos los sábados del año, así como los días 24 y 31 de diciembre.

Cláusula 9.^a Régimen especial.—Las vacaciones y festividades del personal de Servicios y Mantenimiento, se equiparán según corresponda, a las anteriormente indicadas, en cómputo anual, acomodándose, en todo caso, a las necesidades de tales servicios, en la forma que disponga la Dirección de cada Centro de trabajo, para su prestación efectiva con el carácter de continuidad y permanencia que los mismos requieran.

CAPITULO III

Sección 1.^a Sueldos y salarios

Cláusula 10. A efectos salariales, las categorías profesionales y puestos de trabajo que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de sueldo o salario asignado de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
	Obreros
A	Peón.
B	Especialista. Mozo especialista de Almacén.
C	Oficial 3. ^a Profesional de Oficio.
D	Oficial 2. ^a Profesional de Oficio.
E	Oficial 1. ^a Profesional de Oficio.
	Técnicos de Fabricación:
F1	Ayudante de Fabricación A.
F2	Ayudante de Fabricación B.
F3	Técnico de Fabricación A.
F4	Técnico de Fabricación B.
F5	Técnico de Fabricación C.
	Empleados
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio. Calcador. Reproductor de Planos. Reproductor Fotográfico. Telefonista. Camarero Auxiliar. Ordenanda.

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
2	Oficial 2. ^a Administrativo. Técnico de Organización de 2. ^a Analista de 2. ^a de Laboratorio. Delineante de 2. ^a Almacenero. Vigilante. Portero. Camarero principal. Comprador en plaza.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de Turismo. Chófer de Camión. Grabador-Comprobador de Datos. Telefonista bilingüe. Vigilante de 1. ^a .
4	Oficial 1. ^a Administrativo. Técnico de Organización de 1. ^a Analista de 1. ^a Laboratorio. Delineante de 1. ^a Fotógrafo. Operador Técnico.
5	Encargado. Agregado Técnico de Instalaciones. Operador Informático. Secretaria.
6	Jefe 2. ^a Administrativo. Jefe de Organización de 2. ^a Delineante Proyectista. Jefe de 2. ^a Laboratorio. Maestro de Taller de 2. ^a Jefe Técnico de Instalaciones de 3. ^a Operador Informático principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones de 2. ^a Programador Informático principal.
8	Jefe de 1. ^a Administrativo. Técnico principal. Jefe de Organización de 1. ^a Jefe de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones de 1. ^a Perito. Ingeniero Técnico, Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al grupo salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional o puesto de trabajo.

No obstante, a efectos exclusivamente salariales y a título personal, los empleados de puestos o categorías que no tengan vía de promoción natural podrán ser equiparados a grupo superior al que les corresponda cuando, a juicio de la Empresa, la especial responsabilidad o naturaleza de la función encomendada, aun siendo propia de su categoría profesional o puesto de trabajo, así lo justifique.

Cláusula 11. El personal de la escala de Técnicos de Fabricación cotizará a la Seguridad Social en los siguientes grupos:

Ayudante de Fabricación A: Grupo de Cotización 10.
Ayudante de Fabricación B: Grupo de Cotización 9.
Técnico de Fabricación A: Grupo de Cotización 9.
Técnico de Fabricación B: Grupo de Cotización 8.
Técnico de Fabricación C: Grupo de Cotización 8.

Las promociones a Ayudante de Fabricación B y Técnico de Fabricación A se realizarán por suficiencia. Las promociones a Técnico de Fabricación B y Técnico de Fabricación C se realizarán por concurso oposición y antigüedad. En todos los casos los candidatos deberán ostentar el puesto inmediatamente anterior al que se convoca. Las pruebas se realizarán en todo caso en base a la calidad en el trabajo.

El total de Técnicos de Fabricación A, B y C no excederá del 45 por 100 del total del personal integrado en la escala de Técnicos de Fabricación.

Los porcentajes de plantilla de Técnicos de Fabricación se distribuirán de la siguiente forma, a nivel Compañía:

Técnicos de Fabricación A: 35 por 100.
Técnicos de Fabricación B: 25 por 100.
Técnicos de Fabricación C: 40 por 100.
Total: 100 por 100.

Cláusula 12. Las retribuciones mínimas garantizadas, a eficacia correcta cuando se trabaja a prima por el sistema MTM en grupo y al nivel esperado de cantidad y calidad en otro caso, están constituidas por el salario o sueldo base, la prima mínima y el plus Convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base Pesetas/día	Prima mínima Pesetas/día	Plus Convenio Pesetas/día	Total Pesetas/día
A	2.627,62	524,39	459,76	3.611,77
B	2.647,78	528,41	460,09	3.636,28
C	2.700,12	538,85	460,92	3.699,89
D	2.758,59	550,51	461,88	3.770,98
E	2.878,70	574,46	463,81	3.916,97
F1	2.688,07	536,75	460,51	3.685,33
F2	2.732,32	549,43	460,96	3.742,71
F3	2.762,02	551,11	461,93	3.775,06
F4	2.822,07	563,23	462,93	3.848,23
F5	3.002,89	588,00	475,64	4.066,53

Grupo salarial	Sueldo base Pesetas/mes	Prima mínima Pesetas/mes	Plus Convenio Pesetas/mes	Total Pesetas/mes
1	83.847	16.730	14.023	114.600
2	85.670	17.098	14.053	116.821
3	89.425	17.850	14.113	121.388
4	94.170	18.792	14.190	127.152
5	100.858	20.129	14.299	135.286
6	109.332	21.820	14.436	145.588
7	118.772	23.701	14.589	157.062
8	129.294	25.801	14.759	169.854
9	141.244	28.191	14.953	184.388

Las retribuciones mínimas garantizadas contenidas en esta tabla se aplicarán, asimismo, al personal que no se encuentre trabajando bajo el sistema de incentivo global, o que, trabajando bajo éste, obtenga un índice de incentivo global inferior a 100.

Las retribuciones contenidas en la precedente tabla salarial se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

La prima mínima constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque éste no vaya unido a un sistema específico de retribución por rendimiento.

El Plus Convenio constituye, asimismo, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento y tiene el carácter de complemento de productividad no absorbible. No se cobrará este concepto en las horas extraordinarias.

Cláusula 13. Los importes de prima mínima que se establecen en la precedente tabla salarial, por su carácter, serán sustituidos por los que se obtengan en el trabajo a prima por el sistema MTM en grupo.

Sección 2.^a Quinquenios

Cláusula 14. Los quinquenios se calcularán tomando como base, para cada grupo salarial, el valor que figura en la columna «Salario o sueldo base» en tabla salarial y su importe tendrá la consideración de «complemento personal». El importe de cada quinquenio será del 5 por 100 del salario base.

Sección 3.^a Pluses

Cláusula 15. Los Pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso o peligroso serán del 20 por 100 sobre el salario base más el «complemento personal».

El Plus reglamentario de trabajo nocturno será el 35 por 100 del salario base, y se percibirá por día trabajado.

El personal que trabaje alternativamente en turno de mañana y tarde, o de mañana, tarde y noche, percibirá un Plus por día trabajado, equivalente al 10 por 100 de su salario base.

Cláusula 16. Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las islas Baleares o Canarias percibirán un Plus de insularidad durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al 20 por 100 del salario base y se devengará en los doce meses naturales del año.

Sección 4.^a Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 17. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado el del servicio militar e incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

Sección 5.^a Horas extraordinarias

Cláusula 18. Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos industriales de la Empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

En virtud de ello, acuerdan mantener sus valores congelados al nivel que tenían en 31 de diciembre de 1991.

El valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Complemento personal/día}) \times 425 \text{ días, o} (\text{Sueldo base} + \text{Complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.695 \text{ horas}} \times K$$

Las bases así obtenidas se incrementarán en los porcentajes que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Hasta el momento en que se ponga en vigor el sistema de incentivo global, la prima mínima se percibirá también en horas extraordinarias. No se percibirá en éstas el Plus Convenio. El valor del coeficiente K será de 0,679.

Una vez implantado el nuevo sistema de incentivo global, se percibirá en horas extraordinarias el incentivo global mínimo. En esta situación el valor del coeficiente K pasará a ser de 0,615.

No obstante, y cuando ello sea posible, las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria. Las horas extraordinarias de esta naturaleza deberán quedar Compensadas dentro de los tres meses siguientes a su realización y, en todo caso, dentro de cada año natural.

Sección 6.^a Pago por Banco

Cláusula 19. Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello, a cuyo fin todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

CAPITULO IV

Sección 1.^a Sistema de primas MTM en grupo

Cláusula 20. El sistema de primas MTM en grupo se regulará de acuerdo con el marco de condiciones indicado a continuación:

1. Se entiende por tarea la unidad de trabajo a efectos de aplicación del incentivo.

2. La eficacia alcanzada en la realización de una tarea se mide por el porcentaje de tiempo teórico previsto para su realización sobre el tiempo efectivamente empleado.

3. El importe de las primas directas a la producción viene determinado por la eficacia alcanzada por el grupo de trabajo.

4. La eficacia mínima exigible es la que obtiene un grupo de trabajo integrado por personas normalmente constituidas, conocedoras de su trabajo, que lo efectúan en las condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad, y corresponde al 83,3 por 100 de su rendimiento en el sistema MTM en grupo.

La eficacia correcta es superior a la mínima exigible en un 12,5 por 100.

5. El cálculo de la prima se establecerá de tal forma que su percepción se inicie, como mínimo, a partir del 83,3 por 100 de eficacia.

6. Para aquellos valores de prima directa que estén comprendidos entre el 83,4 por 100 y el 120 por 100 de eficacia, se establecerá una recta de percepciones, mediante la cual se garantizará que para el valor de eficacia correcta, el importe de la prima directa no será inferior al 25 por 100 del salario base que para cada grupo salarial se establece en el punto 8 de la presente cláusula.

7. La eficacia a aplicar para el cálculo de la prima se obtendrá para el conjunto de obreros que participen en el trabajo a prima en el grupo de que se trate.

A efectos de devengos, los valores de primas directas iguales o superiores al 120 por 100 de eficacia se liquidarán como si se hubiese obtenido ésta.

8. Al trabajo a prima por el sistema MTM en grupo le será aplicable para su cálculo la tabla de retribución/hora siguiente:

- B) Especialista: 360,24 pesetas.
- C) Oficial 3.^a: 367,36 pesetas.
- D) Oficial 2.^a: 375,32 pesetas.
- E) Oficial 1.^a: 391,66 pesetas.

Las retribuciones/hora que preceden servirán como base para el cálculo de primas en los trabajos de estas categorías, con efectos desde el día 1 de enero de 1992.

9. Si por causas no imputables a los trabajadores el grupo alcanzase en una tarea, como prima, un importe inferior al equivalente al 20 por 100 del salario base, tendrá derecho a percibir éste; pero si, a juicio de la Comisión Paritaria, las causas de la baja eficacia fuesen atribuibles a los trabajadores, la tarea se liquidará con la prima correspondiente a la eficacia alcanzada por el grupo.

Sección 2.^a Sistema de incentivo global

Cláusula 21. el sistema de incentivo global (SIG) se aplicará por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio, y su implantación sustituirá al sistema de primas MTM en grupo.

Cláusula 22. El sistema de incentivo global se regulará de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que a continuación se indica:

1. El sistema de incentivo global se aplicará en función de un índice de incentivo global, abreviadamente IIG, que se determinará para cada

área de aplicación en función de factores tales como productividad, calidad, cumplimiento de entregas y servicio al cliente.

La medida de los tiempos asignados en el nuevo sistema de incentivo global se hará mediante la utilización del sistema MTM.

El rendimiento computable por este sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla que participa directamente en la producción de cada unidad productiva directa. El rendimiento mínimo exigible es el que puede alcanzar la plantilla productiva efectuando su trabajo en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad; y corresponde en este sistema a un índice de incentivo global igual a 100, equivalente en términos de esfuerzo a una eficacia 100 en el sistema MTM.

2. El sistema de incentivo global se aplicará en cada una de las siguientes áreas:

- Redes Públicas de Conmutación (excepto Instalaciones).
- Redes Públicas de Conmutación (Instalaciones).
- Transmisión por Línea.
- Radio Espacio y Defensa.
- Electrónica Industrial.
- Departamentos Corporativos.

El índice de incentivo global será único para cada una de las áreas antes citadas, y se elaborará sobre la base de la actividad en sus correspondientes unidades productivas directas (fábrica o instalaciones), realizándose la liquidación en función del volumen de producto entregado. A los departamentos corporativos les será de aplicación el índice de incentivo global medio ponderado del resto de las áreas.

3. El índice de incentivo global se determinará inicialmente tomando como base la actividad desarrollada en el primer semestre de 1992. Para ello se partirá de la base de la congelación de primas a nivel de 1991, y las bases y parámetros necesarios para su aplicación y desarrollo en cada área se determinarán aplicando rigurosamente el principio de igual beneficio a igual esfuerzo. Dada su naturaleza global no se considerarán improductivos ni demás desviaciones.

4. El incentivo global, como concepto retributivo derivado del sistema de incentivo global, tendrá la consideración de complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el rendimiento mínimo exigible, que queda establecido en el índice de incentivo global igual a 100.

El incentivo global no se abonará en situaciones de ausencia al trabajo, regulación de empleo o adscripción a referencias improductivas. En estas situaciones se aplicará la tabla salarial de la cláusula 12.

Su percepción será incompatible con el devengo de primas o de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

5. El incentivo global se distribuirá en dos partes: Incentivo global mínimo e incentivo global complementario.

El incentivo global mínimo se percibirá en 14 mensualidades, siempre que se alcance un índice de incentivo global no inferior a 100 y por las cuantías que, para cada grupo salarial, se determinan en la cláusula 24 del presente Convenio.

El incentivo global complementario se percibirá cuando el índice de incentivo global sea superior a 100, según un baremo establecido al efecto en función de dicho índice.

El personal que en 1991 estaba integrado en algún sistema de primas directas a la producción por razón de su puesto de trabajo, será denominado en adelante personal productivo directo, y percibirá las cantidades establecidas en el baremo indicado.

El personal que no tuviera aquella condición en 1991 será denominado personal indirecto, y percibirá en 1992, de acuerdo con el índice de incentivo global que corresponda a su área, una cantidad equivalente al 50 por 100 del baremo aplicable al Técnico de Fabricación C.

El personal encuadrado en colectivos que reciban un tratamiento salarial distinto al establecido en el Convenio Colectivo, que voluntariamente hayan accedido a tal situación, no percibirán cantidad alguna en concepto de incentivo global complementario, que quedará sustituido por el complemento personal derivado de su especial tratamiento como tales colectivos.

6. El incentivo global complementario, en su caso, se devengará mensualmente, en 11 mensualidades al año. Por estar calculado globalmente, no se abonará en vacaciones ni en gratificaciones extraordinarias.

Para su liquidación, el incentivo global complementario, cuando proceda, se abonará únicamente por las horas efectivas de trabajo acreditadas por cada empleado en el periodo mensual correspondiente.

Cláusula 23. A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el nuevo sistema de incentivo global, al pasar a integrarse en el mismo, y mientras permanezca en este y alcance un IIG no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la tabla salarial contenida en la cláusula 12 del presente Convenio, y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la cláusula 24.

Cláusula 24. Las percepciones mínimas garantizadas para el personal que trabaje bajo el sistema de incentivo global con un índice de incentivo global no inferior a 100 estarán constituidas por el salario o sueldo base y el incentivo global mínimo (IGM) para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base - Pesetas/día	IG mínimo - Pesetas/día	Total - Pesetas/día
F1	2.688,07	1.740,22	4.428,29
F2	2.732,32	1.744,11	4.476,43
F3	2.762,02	1.767,56	4.529,58
F4	2.822,07	1.789,60	4.611,67
F5	3.002,89	1.843,95	4.846,84

Grupo salarial	Sueldo base - Pesetas/mes	IG mínimo - Pesetas/mes	Total - Pesetas/mes
1	83.847	36.003	119.850
2	85.670	36.401	122.071
3	89.425	37.213	126.638
4	94.170	38.232	132.402
5	100.858	39.678	140.536
6	109.332	41.506	150.838
7	118.772	43.540	162.312
8	129.294	45.810	175.104
9	141.244	48.394	189.638

Las retribuciones contenidas en la tabla precedente se percibirán en horas ordinarias, domingos, festivos, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

El incentivo global mínimo constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al sistema de incentivo global que se describe en el presente capítulo.

Cláusula 25. Cuando el índice de incentivo global sea superior a 100 se percibirá, además, una cantidad variable complementaria, denominada incentivo global complementario, que será determinada según el baremo establecido al efecto, con el carácter de incentivo por cantidad de trabajo con calidad aceptada; en las condiciones establecidas en el desarrollo del sistema de incentivo global.

Cláusula 26. Cuando el índice de incentivo global alcanzado en un período mensual en cualquier área de aplicación sea inferior a 100, cualquiera que sea la causa determinante de ello, no serán de aplicación al personal de dicha área las retribuciones indicadas en la cláusula 24 del presente Convenio, aplicándose en su lugar la tabla salarial contenida en su cláusula 12.

CAPITULO V

Sección 1.ª Compensación por gastos de viaje

Cláusula 27. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 1992 será de 4.655 pesetas brutas en desplazamientos a localidad distante hasta 200 kilómetros de la del contrato del trabajador.

El importe de la dieta reflejada en el párrafo anterior será de 6.375 pesetas brutas cuando el desplazamiento se haga a localidad distante más de 200 kilómetros del Centro de trabajo.

La media dieta se fija en 1.710 pesetas brutas. Este régimen de compensación diaria por gastos de viaje no será aplicable con carácter general en Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra. En su lugar, los trabajadores desplazados a estos puntos percibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta alimentaria de 4.435 pesetas por día. La media dieta en este régimen será de 1.995 pesetas.

Estos conceptos tienen, por su carácter y naturaleza, la consideración y efectos jurídicos de indemnización o suplido, quedando su devengo vinculado a que el trabajador realice gastos por razón del trabajo en localidad distinta, que deban ser soportados por la Empresa.

Sección 2.ª Compensación por gastos de transporte

Cláusula 28. El personal que presta sus servicios en la factoría de Toledo percibirá la cantidad de 120 pesetas por día trabajado en dicho Centro desde el día 1 de enero de 1992.

Esta cantidad será revisada en el mismo porcentaje en que se incremente la tarifa del autobús urbano entre Toledo y el polígono industrial, con efectos del día 1 del mes siguiente a aquel en que se aplique la nueva tarifa.

Cláusula 29. La compensación por utilización de medios propios de transporte en la factoría de Villaverde es de 369,02 pesetas por día trabajado en dicho Centro, desde el día 1 de enero de 1992.

Esta cantidad será revisada en el mismo porcentaje en que se incremente el precio del abono de transportes urbanos de la Comunidad de Madrid, con efectos del día 1 del mes siguiente a aquel en que se aplique la nueva tarifa.

CAPITULO VI

Sección 1.ª Beneficios sociales

Cláusula 30. Los empleados de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», que no estén en situación de jubilación, percibirán con

la nómina del mes de agosto de 1992 la cantidad de 60.930 pesetas por este concepto.

Sección 2.^a Ayuda a disminuidos psíquicos

Cláusula 31.^a Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán en 1992 una ayuda de 28.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

Sección 3.^a Créditos para viviendas

Cláusula 32. Durante el periodo de vigencia de este Convenio se concederán préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas, hasta un límite de 30 millones de pesetas.

La Empresa aplicará a estos préstamos un interés equivalente al interés legal del dinero.

CAPITULO VII

Sección 1.^a Incapacidad laboral

Cláusula 33. Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la cláusula 12 que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la Compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como incapacidad laboral transitoria.

El personal que sea declarado en situación de invalidez permanente percibirá, al extinguirse su contrato de trabajo, la indemnización que, en su caso, legalmente le corresponda.

Sección 2.^a Anticipación de la jubilación

Cláusula 34. La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la cláusula 12 que tenga asignada más el complemento personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

CAPITULO VIII

Sección única. Comisión Paritaria

Cláusula 35. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

La Comisión estará compuesta de seis miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité Intercentros, de entre sus miembros e igual número de representantes de la Empresa nombrados por la Dirección de la misma.

La Secretaría de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la representación de los trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Cláusula 36. Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula 37. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

CAPITULO IX

Sección única. Representantes de los trabajadores

Cláusula 38. Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 39. Los miembros de los Comités de Empresa, y los delegados de personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68, e), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa podrán acordar la acumulación de las horas de que dispone la totalidad de sus miembros como crédito mensual y distribuirlos entre uno o varios de los mismos, sin que ello redunde en perjuicio del normal desarrollo del proceso productivo. A tal efecto los Comités, a través de su Secretaría, comunicarán al Director del correspondiente Centro de trabajo, mensualmente y con una antelación de al menos una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán con la dieta prevista de la cláusula 27, de este Convenio.

Cláusula 40. Los Sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

Cláusula 41. La representación de los trabajadores radicada en el territorio de una Delegación Regional de la Compañía, actuará conjuntamente a nivel de dicho marco territorial.

Sin perjuicio de las funciones propias de dichas representaciones y, para conocer de aquellas cuestiones que, por su carácter general, no puedan ser adecuadamente tratadas a nivel regional, se constituye una representación central, compuesta por 13 miembros designados de la misma forma que los del Comité Intercentros previsto en la cláusula siguiente, en función del resultado de las elecciones sindicales y de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores. Esta representación se reunirá con carácter ordinario un día cada dos meses.

Cláusula 42. Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la Empresa, se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por 13 miembros designados con arreglo a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores, en función del resultado de las elecciones sindicales, de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores.

Este Comité se reunirá con carácter ordinario un día cada dos meses.

CLAUSULAS ADICIONALES

Cláusula I. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente.

Aquellas cuestiones específicas que afecten concreta y particularmente a un determinado Centro de trabajo, podrán ser objeto de tratamiento y negociación a nivel local entre la representación de los trabajadores y la Dirección del mismo. Las conclusiones que de ello se alcancen deberán ser sometidas en forma de propuesta a la Comisión Paritaria y, si obtuviesen el refrendo de ésta, podrán constituirse en acuerdos aplicables para dicho Centro con la misma eficacia general de las normas del presente Convenio.

Cláusula II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

Cláusula III. En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales, procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro Convenio de Empresa.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula I. El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de las plantillas de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», el día 15 de julio de 1992 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir de 1 de enero de 1992.

Cláusula II. Ambas partes acuerdan la siguiente garantía en relación con la evolución del Índice General de Precios al Consumo en 1992:

Si el incremento del IPC real para el conjunto del año fuese superior al 6,2 por 100 y hasta un límite máximo del 7 por 100, se determinará el exceso porcentual y se cuantificará en pesetas para cada uno de los grupos salariales, en relación con las retribuciones mínimas garantizadas establecidas tanto en la cláusula 12 como en la 24.

Las cantidades así determinadas se incrementarán en ambas tablas, de acuerdo con sus correspondientes estructuras, con efectividad de 1 de enero de 1992.

La aplicación de esta garantía afectará, en su caso, exclusivamente al personal que se encuentre en plantilla en la fecha de publicación del IPC real del año 1992.