

Los candidatos preseleccionados serán entrevistados por la Comisión antes del 20 de noviembre de 1992, para lo cual serán convocados oportunamente.

La Comisión realizará la selección definitiva de los candidatos en la semana siguiente a la finalización de las entrevistas y elevará una propuesta al Secretario de Estado de Educación, quien resolverá.

Decimotercera.—La Comisión hará pública la selección definitiva en el tablón de anuncios del Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación. Además, enviará una comunicación personal de los resultados a los candidatos seleccionados.

Decimocuarta.—La participación en el concurso supone la aceptación expresa de las bases de su convocatoria y resolución.

Madrid, 28 de septiembre de 1992.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilima. Sra. Directora del Programa de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación.

**23296** *CORRECCION de erratas de la Resolución de 16 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Centros Escolares, por la que se reconoce el derecho a la obtención del título de Perito Taquígrafo-Mecanógrafo a determinados alumnos.*

Advertidas erratas en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 236, de 1 de octubre de 1992, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

• Página 33504, anexo, primera columna, dondó dice: «Número 3, Angosto Barcelón, Josefina», debe decir: «Número 3, Angosto Barceló, Josefina».

• Página 33504, anexo, segunda columna, donde dice: «Número 6, Balsas García, Miguel», debe decir: «Número 6, Balsas García, Francisco Javier».

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**23297** *RESOLUCION de 29 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Contactgroup, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Contactgroup, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 28 de agosto de 1992, de una parte, por el Comité de Empresa, 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, apartado 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, 29 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA CONTACTGROUP, SOCIEDAD ANÓNIMA Y SUS TRABAJADORES

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación y vigencia

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa «Contactgroup, Sociedad Anónima» (en adelante «Contactgroup») y los trabajadores que en ella prestan sus servicios, a los que se refiere el artículo siguiente.

Art. 2.º *Ambito personal.*— El Convenio afecta a la totalidad del personal de «Contactgroup» que preste sus servicios como trabajador por cuenta ajena en esta Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con las siguientes excepciones:

Personal de Alta Dirección a que se refiere el artículo 2.º, número 1, a), del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellas personas excluidas por normas legales o contractuales vigentes en cada momento.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—Este Convenio será de aplicación en Madrid y su provincia y, en su caso, en todo el territorio del Estado español para la Empresa y los trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

No será de aplicación al personal contratado dentro o fuera de España para la prestación de servicios en el extranjero.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio sea cual fuere su fecha de publicación, entrará en vigor a partir de la fecha de la firma finalizando el 31 de diciembre de 1993, salvo para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

Art. 5.º *Prórroga.*—El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente cada año, en tanto no se denuncie por cualquiera de las partes, con arreglo a lo estipulado en el artículo siguiente.

Art. 6.º *Denuncia.*—La denuncia del Convenio Colectivo podrá hacerse por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, y deberá realizarse por escrito, en el que constarán los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada con arreglo al párrafo anterior se dará traslado a la otra parte legitimada para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio, constituyéndose la Comisión Negociadora dentro del plazo de un mes, a partir de la comunicación de la denuncia.

Las condiciones pactadas en este Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión. No obstante, a partir de la denuncia del mismo perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo y clasificación del personal

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º *Clasificación del personal.*—En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los seis siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen:

Grupo A): Conocimiento a nivel elemental, los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de:

Auxiliar administrativo.  
Telefonista/Recepcionista.  
Codificador de Datos.  
Mozo.  
Conserje.

Grupo B): Conocimiento a nivel de Bachiller Elemental, Formación Profesional, Oficialía Industrial o formación equivalente adquirida en la práctica. Trabajos cualificados que exigen iniciativa y conocimiento total de su oficio o profesión, responsabilizándose del trabajo.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de:

Oficial administrativo 2.º  
Conductor.

Grupo C): Titulación de grado medio o conocimiento a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo.

Realiza trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y un cierto grado de autonomía.

Puede coordinar el trabajo de un equipo profesional, asesorando y solucionando los problemas que se le planteen.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de:

Jefe de 2.º  
Oficial administrativo de 1.º  
Secretaria.  
Operador de Ordenador.  
Programador junior.

Grupo D): Titulación a nivel superior o de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional. Realización de actividades complejas con objetivos definidos y concretos.

Pueden supervisar un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica especializada.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de:

Jefe de 1.<sup>a</sup>  
 Titulado medio.  
 Técnico administrativo.  
 Técnico comercial.  
 Analista programador.  
 Programador.  
 Planificador de Trabajos.  
 Técnico de Sistemas junior.

Grupo E): Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades, complementada con estudios específicos. Alto grado de autonomía, actuación sobre uno o más sectores de la Empresa partiendo de directrices muy amplias.

Pueden ejercer supervisión a través de niveles intermedios.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de:

Titulado superior.  
 Analista.  
 Técnico de Sistemas.  
 Administrador de Base de Datos.

Grupo F): Con una formación equiparable a los niveles académicos superiores complementados con estudios específicos y dilatada experiencia profesional, se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la Empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección de la Empresa.

Quedan asimiladas a este grupo profesional las funciones propias de:

Jefe superior.  
 Jefe de Grupo Informático.  
 Responsable de Proyecto Informático.

Art. 9.º La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, tendrá las siguientes limitaciones:

Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador.  
 Que no cause perjuicio a la formación profesional del trabajador.  
 Que se respete su pertenencia al grupo profesional.

Art. 10. *Trabajos de distinto grupo.*—Para la realización de trabajos de superior o inferior grupo, se estará a lo dispuesto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose sustituido el término «categoría» por grupo profesional.

### CAPITULO III

#### Ingresos y periodos de prueba

Art. 11. *Ingreso.*—El ingreso de los trabajadores se ajustará a las normas generales legales sobre colocación vigentes en cada momento. La Empresa podrá exigir, si lo estima necesario, la realización de las pruebas de acceso que considere conveniente, así como reconocimiento médico y presentación de la documentación pertinente.

Art. 12. *Periodo de prueba.*—Conforme al Estatuto de los Trabajadores, se establece un periodo de prueba cuya duración máxima será:

Técnicos superiores y medios: Seis meses.  
 Resto de personal: Tres meses.

Este periodo será de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, cualquiera que sea el motivo de la misma.

Durante este periodo, tanto el trabajador como la Empresa podrán desistir, respectivamente, de la prueba y proceder a la rescisión del contrato de trabajo, sin necesidad de preaviso, ni indemnización alguna.

### CAPITULO IV

#### Modalidades contractuales

Art. 13. *Contratación.*—La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las específicas que figuren en el presente Convenio, comprometiéndose la Empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cuanto a la transformación de los contratos, ya sea en fijos o en cualquier otra modalidad prevista en la Ley.

### CAPITULO V

#### Ascensos

Art. 14. *Ascensos.*—En materia de ascensos y, respetando siempre las necesidades organizativas de la Empresa, la misma procederá teniendo en cuenta factores tales como:

Aptitudes y experiencia profesionales.  
 Formación académica y profesional.  
 Iniciativa y responsabilidad.

En todo caso serán de libre designación por parte de la Empresa los puestos de trabajo cuyas funciones queden asimiladas a los grupos profesionales D), E) y F).

### CAPITULO VI

#### Retribuciones

Art. 15. *Estructura salarial.*—Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base de grupo y los complementos del mismo.

En su estructura salarial la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto.

Art. 16. *Salario base para 1992 y 1993:*

1. Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función del puesto de trabajo que desempeñe encuadrado en uno de los grupos profesionales descritos en el artículo 8.º del presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los periodos de descanso legalmente establecidos.

2. La cuantía de los salarios base durante el año 1992 será la siguiente:

Grupo profesional A). Salario base anual: 1.300.000 pesetas.  
 Grupo profesional B). Salario base anual: 1.425.000 pesetas.  
 Grupo profesional C). Salario base anual: 1.575.000 pesetas.  
 Grupo profesional D). Salario base anual: 1.725.000 pesetas.  
 Grupo profesional E). Salario base anual: 1.900.000 pesetas.  
 Grupo profesional F). Salario base anual: 2.100.000 pesetas.

3. La cuantía de los salarios base durante el año 1993 será la siguiente:

Grupo profesional A). Salario base anual: 1.391.000 pesetas.  
 Grupo profesional B). Salario base anual: 1.524.750 pesetas.  
 Grupo profesional C). Salario base anual: 1.685.250 pesetas.  
 Grupo profesional D). Salario base anual: 1.845.750 pesetas.  
 Grupo profesional E). Salario base anual: 2.033.000 pesetas.  
 Grupo profesional F). Salario base anual: 2.247.000 pesetas.

Art. 17. *Pagas extraordinarias.*—El sueldo bruto anual del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será distribuido en 14 pagas (12 mensualidades y 2 extraordinarias).

1. Las fechas de pago y periodos de devengo de las pagas extraordinarias serán las siguientes:

a) Extraordinaria del primer semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina de junio, devengándose durante un periodo continuado de seis meses, computados desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año en curso.

b) Extraordinaria del segundo semestre: Se abonará conjuntamente con la nómina de diciembre, devengándose durante un periodo continuado de seis meses, computados desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre del año en curso.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias estará constituida por la suma de los conceptos salario base y, en su caso, del complemento personal correspondientes al mes en que se abone cada una de ellas.

3. Las pagas extraordinarias establecidas en este artículo se percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el periodo de su devengo.

## CAPITULO VII

## Jornada laboral

Art. 18. *Jornada anual.*—La jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.818 horas de trabajo efectivo en 1992.

Para 1993, la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual será de 1.802 horas de trabajo efectivo.

Art. 19. *Distribución de la jornada.*—La distribución de la jornada establecida en el artículo anterior se realizará de acuerdo con la legislación en vigor, reflejando los horarios concretos en el correspondiente calendario laboral.

La jornada se desarrollará de lunes a viernes, ambos inclusive, salvo aquellas unidades que por razones organizativas precisen una jornada diferente.

En los casos en que la organización del trabajo lo permita, se establecerá media hora de flexibilidad en el horario de trabajo. La concreción del horario flexible se negociará, en su caso, con los Delegados de Personal. Asimismo se podrá pactar jornada de verano para ciertos colectivos profesionales, teniendo en cuenta las necesidades de la organización del trabajo y tomando como referencia el calendario laboral de años anteriores.

El cumplimiento del artículo 37.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 44.1 del Real Decreto 2001/1983, en lo que se refiere al descanso semanal, podrá ser compensado mediante el disfrute de un día de descanso a la semana.

Art. 20. *Horas extraordinarias:*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada anual de trabajo.

2. En cuanto a la realización de horas extraordinarias se aplicarán los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización de forma obligatoria.
- c) Horas extraordinarias estructurales: Realización, siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales previstas en la normativa vigente al respecto o que sean dificultosas por las circunstancias que concurren en cada caso concreto.

Se consideran horas estructurales:

- Las necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de trabajo.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- Las producidas por incidencias en los turnos.
- Otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa.

3. En cuanto al importe de las horas extraordinarias se abonarán con los siguientes recargos:

Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: 75 por 100 de recargo sobre el valor de la hora normal.

Horas extraordinarias realizadas en domingo y días festivos: 100 por 100 de recargo sobre el valor de la hora normal.

El módulo para el cálculo del valor de las horas extraordinarias será el establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

4. De acuerdo con lo establecido en el apartado 3.º del artículo 40 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las partes acuerdan que la Empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempo de descanso de la siguiente forma:

Horas extraordinarias efectuadas en día laborable: Por cada hora realizada se compensará al trabajador con 1,75 horas de tiempo libre.

Horas extraordinarias en domingos y días festivos: Por cada hora realizada se compensará al trabajador con dos horas de tiempo libre.

5. En relación a la comunicación de las horas extraordinarias a los representantes de los trabajadores, así como con respecto a la determinación del carácter de las horas, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 21. *Vacaciones:*

1. Duración:

A) 1992: Todo el personal de la Empresa tiene derecho a una vacación anual de veintidós días laborables.

B) 1993: Se pasará a una vacación anual de veintitrés días laborables.

Esta duración se ha estimado para trabajadores cuya jornada habitual se distribuye en cinco días a la semana, para supuestos en que el reparto de la jornada sea diferente se aplicará el criterio de proporcionalidad.

2. Cómputo y periodo de devengo: Solamente se tendrá derecho a vacaciones completas transcurrido un año de servicio en la Empresa, en caso contrario se disfrutará la parte proporcional que corresponda, considerándose a estos efectos la fracción de día superior a 0,4 como día entero de vacaciones.

El devengo de vacaciones se determinará por el número de días de servicio en la Empresa en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del mismo año.

3. Periodos de disfrute: Como regla general se establece que las vacaciones deben disfrutarse antes del 31 de diciembre del año en el que se hayan devengado.

Para la fijación de las fechas de disfrute se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- a) Las vacaciones se podrán dividir en tres periodos como máximo, no pudiendo ser dos de ellos inferiores a cinco días laborables.
- b) Las fechas concretas de disfrute se fijarán de mutuo acuerdo por cada empleado con su superior inmediato, habida cuenta de las necesidades del servicio.
- c) Como principio para el derecho de opción de los trabajadores a un determinado turno de vacaciones, se establece que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejerciten el resto de sus compañeros en una unidad de trabajo.

4. Procedimiento: Los empleados comunicarán antes del mes de marzo de cada año las fechas en que desean disfrutar las vacaciones y la dirección correspondiente confeccionará y publicará el plan de vacaciones antes del 30 de abril. Todos los cambios posteriores deberán tener la aprobación de los superiores.

Art. 22. *Licencias:*

1. Licencias retribuidas.—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base de grupo, más el complemento personal por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio en horas coincidentes con su jornada laboral.
- b) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.3, d), del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Un día por matrimonio de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

2. Licencias no retribuidas.—Además de las legalmente establecidas, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta ocho días al año, por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: Principio o final de cualquier tipo de licencias o vacaciones y puentes. La Empresa concederá este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

## CAPITULO VIII

## Suspensión del contrato de trabajo

Art. 23. *Excedencia.*

a) Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrá pasar a la situación de excedencia voluntaria por un tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco.

La solicitud de excedencia deberá presentarse con al menos un mes de antelación a la fecha en que se desee su comienzo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

b) Excedencia por maternidad:

La excedencia por maternidad se ajustará a las normas legales recogidas en el artículo 46 punto 3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

## c) Excedencia por cargo sindical:

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, autonómica o estatal en las organizaciones sindicales más representativas a nivel sectorial en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose automáticamente a la Empresa si lo solicitase, por escrito, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

## CAPITULO IX

## Viajes y desplazamientos

Art. 24. *Diets*.—Los trabajadores que, por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamiento a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo, tendrán derecho a una dieta o a una media dieta cuyos importes serán los que se indican a continuación para cada grupo profesional a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Grupos profesionales: A, B, C, D, E, F. Importe dieta: 5.000 pesetas. Importe media dieta: 2.500 pesetas.

La dieta y media dieta, están destinadas a satisfacer los gastos que se le originen al trabajador desplazado que no sean los derivados del alojamiento y traslado.

Se tendrá derecho a dieta completa: Cuando el desplazamiento obligue a efectuar dos comidas fuera.

Se tendrá derecho a media dieta: Cuando el desplazamiento obligue a realizar una comida fuera.

Art. 25. *Gastos de locomoción*.—Cuando para la realización de viajes o desplazamientos originados por necesidad de la Empresa, los trabajadores utilizasen su automóvil particular se les abonará a razón de 23 pesetas por cada kilómetro recorrido.

Para los desplazamientos que, por el motivo mencionado en el apartado anterior, hayan de efectuarse del Centro de trabajo de Barajas Park a Madrid o viceversa, se estimarán en todos los casos una distancia fija de doce kilómetros por cada trayecto.

## CAPITULO X

## Beneficios sociales

Art. 26. *Incapacidad laboral transitoria*.—En caso de enfermedad o accidente de trabajo se establece un complemento a las prestaciones económicas de la Seguridad Social o del Seguro de Accidentes de Trabajo, en la siguiente cuantía:

a) Bajas por incapacidad laboral transitoria, por accidente laboral o no laboral, enfermedad profesional y maternidad: La Empresa complementará el importe necesario para alcanzar el 100 por 100 de su sueldo base y complemento personal, sea cual fuere la duración de la situación de incapacidad laboral transitoria.

b) Bajas por incapacidad laboral transitoria, por enfermedad común: La Empresa complementará el importe necesario para alcanzar el 100 por 100 de su sueldo base y complemento personal, con un límite de noventa días naturales dentro de un mismo año, ya se produzcan por periodos alternos o continuos.

c) Los porcentajes establecidos en los apartados anteriores, se han fijado teniendo en cuenta el importe y sistema de prestaciones establecido en ese momento por la Seguridad Social para las diferentes situaciones de incapacidad laboral transitoria, por lo que en caso de modificación de las mismas procederá la revisión de dichos porcentajes, en el sentido de reducir la Empresa sus prestaciones complementarias proporcionalmente a la reducción de prestaciones de la Seguridad Social.

Art. 27. *Anticipo especial de Convenio*.—La Empresa dotará para el año 1992 un fondo de 12.000.000 de pesetas para la concesión de anticipos especiales al personal, destinados a necesidades propias justificadas, enumeradas taxativamente en el punto 5 del presente artículo.

Para 1993 se dotará un fondo de 12.600.000 pesetas destinado al mismo fin.

Caso de no agotarse el fondo previsto para un año, el saldo sobrante no se acumulará al fondo del año siguiente.

Estos anticipos se regirán por las siguientes reglas:

- Beneficiarios: Aquellos trabajadores con, al menos dieciocho meses de antigüedad en la Empresa.
- Importe: El anticipo máximo a conceder será de 500.000 pesetas con independencia del grupo profesional al que pertenezca el solicitante.
- Plazo de amortización: El plazo máximo de amortización será de treinta y seis meses. Una vez cancelado el anticipo especial, para poder solicitar uno nuevo, deberán transcurrir los plazos que se determinan a continuación en función de la cuantía del mismo:

Importe del anticipo especial: Hasta 150.000 pesetas. Periodo mínimo de carencia desde la cancelación del anterior: Ocho meses.

Importe del anticipo especial: Más de 150.000 pesetas. Periodo mínimo de carencia desde la cancelación del anterior: Doce meses.

Por otra parte, el empleado beneficiario del anticipo especial autorizará al descuento de las cuotas de su nómina mensual.

4. Cancelación del anticipo especial por baja en la Empresa: En el supuesto de trabajadores que al momento de causar baja en la Empresa, fuera cual fuera la causa de la misma, tuvieran pendiente de amortizar algún anticipo especial, la Empresa estará autorizada para descontar del finiquito que le corresponda el saldo pendiente de dicho anticipo hasta donde alcance.

En el supuesto de que quedasen cantidades pendientes de amortización el trabajador asumirá obligatoriamente el compromiso de amortizar totalmente el anticipo y, en caso de aplazamiento, lo amortizará al interés legal del dinero vigente en el momento de la baja.

5. Finalidades del anticipo: Sólo procederá la concesión de anticipos especiales cuando éstos se soliciten para alguno de los fines que se detallan a continuación:

- Asistencia médica e internamiento hospitalario del empleado o de sus familiares directos.
- Pago de su IRPF, gastos de escritura, registro, IVA y plusvalía por adquisición de su vivienda habitual.
- Obras y reformas en su domicilio habitual.
- Adquisición de mobiliario, enseres domésticos y electrodomésticos.
- Compra de vehículos a nombre del empleado.
- Reparación de averías del vehículo a nombre del empleado.
- Realización de estudios por parte del empleado.
- Adquisición de material informático (ordenador personal, etc.).
- Viajes de vacaciones para el empleado y su familia.

6. Criterios de concesión: La Dirección de la Empresa ajustará su actuación en esta materia a los siguientes criterios, hasta agotar el fondo anual establecido en el apartado inicial del presente artículo:

a) La Empresa comunicará el plazo de admisión de solicitud, con una antelación mínima de diez días naturales, acordando con los Delegados de Personal las cuestiones procedimentales.

b) Como norma general para la concesión de anticipos especiales se tendrá en cuenta la antigüedad de la solicitud, sin perjuicio de tomar en consideración las siguientes circunstancias:

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de salud del trabajador o familiares que con él convivan.

Atención a necesidades ocasionadas por motivo de desahucio de la vivienda habitual del trabajador o de reparaciones urgentes e imprescindibles para la misma.

Atención a necesidades originadas por motivos excepcionales que, caso de no cubrirse, pudieran ocasionar un grave quebranto para el trabajador.

7. Concesión: De cara a la concesión y, a petición de la Empresa, el solicitante vendrá obligado a justificar las circunstancias que motiven la solicitud y el destino del anticipo especial.

La concesión del anticipo se formalizará en el modelo que establezca la Empresa a tal efecto, pudiendo adoptarse en ese momento o con posterioridad las medidas cautelares que la Empresa estime oportunas.

8. Información sobre evolución del fondo: Trimestralmente, la Dirección de la Empresa informará a los Delegados de Personal acerca del número de anticipos especiales concedidos, del importe total de los mismos y del saldo disponible en relación al fondo anual establecido para este fin.

9. Reclamaciones: Las reclamaciones que pudieran presentar los trabajadores, derivadas de la aplicación del presente artículo, se someterán a la Comisión Mixta prevista en el presente Convenio Colectivo para su resolución.

Art. 28. *Seguro de vida e incapacidad profesional*.—La Empresa se compromete a suscribir un seguro de vida e incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez para los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, por un importe de 4.000.000 de pesetas, según modalidad usual del mercado.

Art. 29. *Becas*.—La Empresa dotará para 1992 un fondo de 1.000.000 de pesetas, y en 1993 de 1.100.000 pesetas destinados a la concesión de becas de estudio para sus trabajadores, de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Beneficiarios: Aquellos trabajadores que en el momento de efectuar la solicitud tengan una antigüedad en la Empresa de, al menos, doce meses.
- Estudios objeto de beca: Sólo se concederán becas para estudios directamente relacionados con la actividad del interesado en la Empresa o aplicables a su futuro desarrollo profesional. En este sentido la Empresa procurará facilitar una relación anual de Centros y estudios recomendados.

3. Cuantía de la beca: Los importes de la beca oscilarán dependiendo del tipo de estudios que se trate y a criterio de la Dirección de la Empresa, entre el 50 y el 80 por 100 de los gastos de matrícula y honorarios de los Centros de enseñanza. En el supuesto de que dichos estudios sean impartidos en Centros públicos y privados, las subvenciones citadas se equipararán a las tasas del Centro público correspondiente. De cualquier manera, el límite máximo de la beca queda establecido en 125.000 pesetas por trabajador y curso.

4. Convocatoria y concesión:

A) Convocatoria: La Empresa publicará, entre los meses de junio y septiembre, la convocatoria de becas, en la que se indicará la fecha límite de presentación de solicitudes y, en general, todos los factores a tener en cuenta para la solicitud de las mismas.

B) Concesión: A la vista de las solicitudes presentadas, la Empresa procederá a notificar a los interesados la decisión tomada.

Si el fondo establecido en el presente artículo no fuese suficiente para atender las solicitudes presentadas, se tendrán en cuenta los siguientes criterios para establecer el orden de prioridades con el fin de proceder a la resolución de las mismas:

1.º Grado de cumplimiento del requisito establecido en el apartado 2 del presente artículo.

2.º Resultados académicos, en el caso de que el solicitante haya disfrutado de otra beca con anterioridad.

3.º Se dará prioridad a las becas para la realización de estudios encuadrados o que complementen a un ciclo académico ya iniciado en años anteriores.

5. Adecuación de horarios: Siempre que las necesidades del trabajo lo permitan se estimará la posibilidad de adaptar la jornada laboral para facilitar la asistencia del interesado a los Centros docentes.

6. Seguimiento de los cursos: La Empresa queda facultada para realizar controles de la asistencia y evaluaciones obtenidas por los becados.

Las irregularidades en el buen aprovechamiento del curso podrán dar lugar a la pérdida total o parcial de la beca; asimismo quedará cancelada en el supuesto de baja del trabajador en la Empresa por cualquier motivo.

El derecho a la beca se perderá en el curso siguiente si el trabajador no aprobare más del 60 por 100 de las asignaturas en que se hubiese matriculado.

7. Información sobre evolución del fondo: La Dirección de la Empresa informará a los Delegados de Personal acerca del número de becas concedidas, del importe total de las mismas y del saldo disponible en relación al fondo anual establecido para este fin.

Art. 30. *Ayuda estudios hijos.*—1. La Empresa concederá a sus empleados con, al menos, un año de antigüedad en la misma que tengan hijos en las edades de continuación de estudios y que puedan acreditar su ingreso en guarderías o instituciones de enseñanza de cualquier nivel, ayudas para sufragar los gastos de estudio, por los siguientes importes anuales:

De cero a cuatro años de edad: 1992, 8.000 pesetas por cada hijo; 1993, 8.560 pesetas por cada hijo.

De cinco a diecisiete años de edad: 1992, 10.000 pesetas por cada hijo; 1993, 10.700 pesetas por cada hijo.

2. Las solicitudes de ayuda se enviarán a la Dirección de la Empresa antes del 30 de septiembre, abonándose las cantidades correspondientes dentro del último cuatrimestre del año en relación a la situación de los hijos a 31 de diciembre del año anterior.

3. Sólo podrán solicitar estas ayudas el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen en la Empresa.

Art. 31. *Ayudas hijos minusválidos.*—1. La Empresa concederá a sus empleados con, al menos, un año de antigüedad en la Empresa y que tengan hijos minusválidos físicos y/o psíquicos que, no realizando ningún tipo de trabajo retribuido, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones una ayuda por el importe de 70.000 pesetas anuales:

a) Ciegos con una visión menor de 20/200 en ambos ojos después de la oportuna corrección.

b) Sordomudos y sordos profundos con una pérdida de agudeza auditiva de más de 75 decibelios.

c) Afectos de pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores o inferiores, o de una extremidad superior y otra inferior, conceptuándose como partes esenciales la mano y el pie.

d) Parapléjicos, hemipléjicos y tetrapléjicos.

e) Oligofrénicos con retraso mental valorado en un coeficiente intelectual inferior al 0,50.

f) Paralíticos cerebrales.

g) Disminuidos mentales con un coeficiente intelectual menor de 0,90 que precisen de una educación especial, siempre que se justifique

que están realizando la misma y Centro donde la realizan, mediante la presentación del correspondiente recibo.

2. Las solicitudes de ayuda se enviarán a la Dirección de la Empresa antes del 31 de agosto, acompañadas de certificado médico acreditativo de la causa de minusvalía, abonándose las cantidades correspondientes dentro del último cuatrimestre del año.

3. Sólo podrán solicitar estas ayudas el padre o la madre si ambos trabajaran en la Empresa.

## CAPITULO XI

### Salud laboral

Art. 32. *Salud laboral.*—Por salud laboral se entiende el conjunto de conocimientos y actuaciones que tienen por finalidad la protección y promoción de la salud de los trabajadores mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, independientemente del cumplimiento de la legislación en vigor sobre esta materia, se comprometen a colaborar en la adopción de medidas tendentes a mejorar la salud laboral en la Empresa.

Art. 33. *Trabajos de la mujer embarazada.*—En las situaciones de embarazo, cuando el desempeño de las funciones habituales pueda implicar riesgo para la trabajadora, según prescripción médica, y dentro de las posibilidades de organización del trabajo, la Empresa facilitará a las trabajadoras en esta situación un puesto de trabajo idóneo a su estado.

## CAPITULO XII

### Varios

Art. 34. *Cesés.*—En los supuestos de extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador, éste vendrá obligado a preavisar a la Empresa con una antelación mínima de quince días sobre la fecha de extinción, salvo que se establezca otro plazo en el contrato de trabajo.

En caso de incumplimiento total o parcial del deber de preaviso mencionado en el apartado anterior, la Empresa tendrá derecho a una indemnización equivalente a los salarios correspondientes a la duración del periodo incumplido.

## CAPITULO XIII

### Régimen disciplinario

Art. 35. *Faltas y sanciones.*—Corresponde a la Dirección de la Empresa, a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente, la facultad de sancionar a los trabajadores de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los siguientes artículos.

Art. 36. *Faltas.*—Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad en leves, graves o muy graves.

a) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante el período de un mes, sin que exista causa justificada, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que en la Empresa tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. La no comunicación con la antelación debida de su falta al trabajo por causa justificada a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debidas.

6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

7. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

b) Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Faltar dos días al trabajo sin justificación o más de tres faltas no justificadas de puntualidad durante el mismo mes.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

4. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

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

6. La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave para la Empresa.

7. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya mediado sanción.

c) Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

1. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada o más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o cuarenta durante un año.
2. Fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la Empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, máquinas, útiles, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
8. Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa, que puedan motivar desconfianza hacia el autor.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la Empresa, si no mediara autorización de la misma.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

Art. 37. *Sanciones.*—Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la «Amonestación Verbal», se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- c) Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

#### CAPITULO XIV

##### Acción representativa y sindical

Art. 38. *Derechos sindicales.*—La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Art. 39. *Cuotas sindicales.*—A requerimiento de los sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la Empresa.

Art. 40. *Información.*—Los representantes de la parte social firmantes del presente Convenio Colectivo podrán distribuir información en el Centro de trabajo, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Igualmente, estos representantes podrán insertar comunicaciones en un tablón de anuncios, a cuyos efectos dirigirán previamente copia de las mismas a la Dirección de la Empresa, sin que esta entrega obligatoria de copia suponga un trámite de autorización para la inserción de la comunicación.

Art. 41. *Acumulación de horas.*—A nivel de la Empresa, los Delegados de Personal podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que la Ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros Delegados de Personal, para que ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito, en el que figurarán los siguientes extremos: Nombre del cedente y del cesionario, número de horas cedidas y periodo por el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos, hasta un máximo de un año, y siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

#### CAPITULO XV

##### Conflictos colectivos e interpretación

Art. 42. *Comisión Mixta.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

1. *Composición.*—La Comisión Mixta estará integrada por cuatro Vocales designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo; dos representantes designados por la parte social y por dos representantes designados por la Dirección de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes y correrán a su cargo los posibles gastos que se pudieran ocasionar.

2. *Procedimiento.*—Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación la Dirección de la Empresa o la representación de los trabajadores.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de veinte días, y en el segundo en el plazo máximo de cinco días.

Procederá a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integren.

Dentro de la Comisión Mixta, los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Para la validez de los acuerdos se requerirán, como mínimo la presencia de más del 50 por 100 de los Vocales de cada parte.

3. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos, por quienes estén legitimados para ello con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados del presente Convenio Colectivo.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Paz social.*—Se pacta un periodo de paz social durante la vigencia de este Convenio, comprometiéndose ambas partes a mantener lo pactado durante ese periodo.

Segunda. *Sustitución y remisión.*—1. El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente en las materias por él reguladas, a todo lo contenido en anteriores Convenios Colectivos y a la Ordenanza Laboral de aplicación a la actividad de la Empresa, que queda totalmente absorbida y sustituida, en virtud de lo previsto en la disposición transitoria segunda del Estatuto de los Trabajadores.

2. En todas las materias no reguladas por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en general a legislación de rango superior vigente en cada momento.

Tercera. *Vinculación a la totalidad y unidad de Convenio.*—Ambas partes convienen que las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible. En consecuencia si la jurisdicción competente a instancias de la autoridad laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, número 5 del Estatuto de los Trabajadores, considera que este Convenio conculca la legislación vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas que procedan al objeto de subsanar la anomalía, deberá ser devuelto a la Comisión Negociadora del Convenio a tal fin.

Asimismo y como quiera que el Convenio forma un conjunto unitario, no serán admisibles las interpretaciones o aplicaciones que a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

Cuarta. *Colisión de normas.*—La aplicación del presente Convenio Colectivo excluye la de cualquier otro, incluso en las materias no reguladas por el presente Convenio.

Quinta. *Condiciones más beneficiosas y absorción.*—Las condiciones que se pactan en el presente Convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior

al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

**23298 RESOLUCION de 29 de septiembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «El Aguila, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «El Aguila, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 7 de julio 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, 29 de septiembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**TEXTO CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ANONIMA EL AGUILA», AÑOS 1992-1993**

Artículo 1.º *Ámbito funcional, territorial y personal.*—Las estipulaciones del presente Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa «Sociedad Anónima El Aguila» que preste sus servicios en centros de trabajo establecidos, o que establezcan en el futuro en cualquier parte del territorio nacional.

Podrán adherirse al presente Convenio las Empresas que se dediquen a la distribución y reparto de cerveza exclusivamente y a la fabricación de malta cervecera.

A efectos de aplicación del presente Convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible y serán consideradas globalmente.

Quedan excluidos de aplicación del presente Convenio los Directores de cervecería, Directores comerciales regionales y aquellas personas del «staff» de la Sociedad que así lo hubieran convenido con la «Sociedad Anónima El Aguila».

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*—La duración del presente Convenio se fija en dos años desde el día 1 de abril de 1992 al 31 de marzo de 1994. El mismo se entenderá prorrogado en tanto que cualquiera de las partes no lo denunciara con al menos tres meses de antelación a la fecha de caducidad. La denuncia se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Dirección General de Trabajo u Organismo correspondiente, iniciándose las negociaciones a 1 de marzo de 1994, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con quince días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 1992, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo en aquellos conceptos que tuvieran fecha distinta de entrada en vigor.

Art. 3.º *Incrementos salariales y revisión.*—Aquellos conceptos que no tengan un valor específico dentro de este Convenio para el periodo de 1 de abril de 1992 al 31 de marzo de 1993 se incrementarán en 7,50 por 100. Si el IPC en el mismo periodo excediera del 6 por 100, se revisará el incremento acordado en lo que excediera.

Para el primer año de vigencia 1992-1993 se abonará el salario base, plus Convenio, pagas extraordinarias, antigüedad y horas extraordinarias por los valores que figuran en la tabla del anexo A.

En el periodo comprendido entre el 1 de abril de 1993 hasta el 31 de marzo de 1994, el incremento sobre todos los conceptos del primer año de vigencia será el que experimente el índice de precios al consumo durante este periodo de tiempo más dos puntos, no pudiendo descender del 7 por 100 el cómputo total. Se exceptúan aquellos conceptos que en el texto del Convenio tengan un valor específico para el segundo año.

A partir del 1 de abril de 1993 se abonará un incremento a cuenta del 7 por 100, regularizándose las diferencias que pudieran existir al finalizar el segundo año de vigencia. Este incremento se abonará sobre todos los conceptos, conforme al párrafo anterior, aplicándose las tablas del anexo B.

La regularización, caso de producirse en el primer y/o en el segundo año, será abonada en una sola paga, una vez conocido el IPC facilitado

por el INE u Organismo que lo sustituya, incrementándose el importe de dicha revisión en todos los conceptos sobre los que se aplique conforme a este artículo.

Art. 4.º *Comisión Mixta de Interpretación.*—Con la entrada en vigor del presente Convenio se constituye la Comisión de Interpretación, que estará integrada por los siguientes representantes:

Ocho miembros, en representación de los trabajadores en la siguiente proporción: Cuatro miembros de Comisiones Obreras, tres miembros de UGT y el Presidente del Comité Intercentros.

La representación de la Empresa podrá tener hasta ocho miembros en la Comisión, uno de los cuales asumirá la responsabilidad de Secretario.

La función de la Comisión Mixta de Interpretación será solucionar de forma negociada las diferencias que hubiere en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. Dicha Comisión de Interpretación no obstruirá la posibilidad de recurso a las jurisdiccionales correspondientes.

La Comisión queda domiciliada en Vara de Rey, 7, Madrid, convocándose dentro de los diez días siguientes de recibirse petición de interpretación, asumiendo dar contestación al tema planteado dentro de los cinco días hábiles siguientes a la reunión.

Las consultas o reclamaciones a la Comisión se dirigirán por escrito y duplicado a ambas representaciones social y empresarial.

Art. 5.º *Conceptos que integran las retribuciones salariales.*—Las percepciones salariales de los trabajadores afectados por el presente Convenio habrán de estar integradas en los siguientes conceptos:

A) Percepciones salariales.

1. Salario base.
2. Plus Convenio.
3. Complementos personales del salario.
  - 3.1 Antigüedad.
  - 3.2 Pluses especiales de antigüedad.
  - 3.3 Condiciones o percepciones particulares.
4. Plus de nocturnidad.
5. Plus de turnos rotativos.
6. Pagas extraordinarias.

B) Complementos salariales por cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias.
2. Retribución de festivos trabajados.
3. Primas en general y compensación por puesto de trabajo.

C) Comisiones.

- D) Plus de transportes.
- E) Incentivo de productividad.

Art. 6.º *Salario base y plus Convenio.*—Los salarios base y plus Convenio serán los que se establecen por categoría en los anexos A y B, columnas 1 y 2.

Art. 7.º *Coefficientes salariales.*—Se establecen unos coeficientes salariales actualizados a las categorías y salarios que figuran en los anexos A y B del presente Convenio.

Art. 8.º *Antigüedad y pluses especiales de antigüedad.*—Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de un complemento personal del salario de la forma y cuantía siguientes:

Bienios del 5 por 100 cada uno, en razón a su antigüedad desde la fecha de entrada en la Empresa, con un tope máximo de 15 bienios, equivalente al 75 por 100.

Los trabajadores que a 1 de enero de 1970 tuvieran consolidado uno o los dos pluses especiales del 7,5 por 100 continuarán disfrutándolos, con lo que el tope máximo en estos casos especiales resultará incrementado en el 7,5 por 100 o en el 15 por 100, según si tuvieran uno o los dos pluses especiales.

Estos porcentajes se irán sumando y se aplicarán sobre la tabla para el cálculo de la antigüedad. Anexos A y B, columna 4, de acuerdo con la categoría profesional que en cada momento corresponda al trabajador.

Art. 9.º *Plus de nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán un incremento en su retribución ordinaria de 159 pesetas.

Quien en el periodo indicado trabaje por tiempo inferior o igual a cuatro horas percibirá este plus únicamente sobre las horas trabajadas. Si el tiempo trabajado en el periodo entre las diez de la noche y las seis de la mañana excediera de cuatro horas, lo percibirá por todo el periodo indicado o por el total de la jornada realizada.

Art. 10.º *Plus de turnos rotativos.*—Por razones de producción, debidamente acreditadas, se podrán implantar turnos rotativos de mañana, tarde y noche, en los centros de trabajo que lo precisen.

El procedimiento para implantar estos turnos se iniciará comunicando a los representantes sindicales del centro de trabajo las causas, la duración y el calendario de trabajo, negociándose sobre los mismos. Existiendo acuerdo, se notificará el mismo a la autoridad laboral.