

Sin embargo, el Centro continuará adaptando progresivamente el concierto educativo que actualmente tiene suscrito a los términos de esta autorización y, por tanto, el Centro deberá transitoriamente impartir:

a) Durante el curso escolar 1992/1993, seis unidades del primer curso del nuevo Bachillerato, tres en la modalidad de «Humanidades y Ciencias Sociales» —dos en régimen diurno y una en régimen vespertino— y tres en la modalidad de «Ciencias de la Naturaleza y de la Salud» —dos en régimen diurno y una en régimen vespertino—, cinco unidades del segundo curso del Bachillerato experimental —tres en régimen diurno y dos en régimen vespertino— y dos unidades del Curso de Orientación Universitaria en régimen nocturno. Asimismo en dicho curso no funcionará ya ninguna unidad de Bachillerato Unificado Polivalente.

b) El curso escolar 1993/1994, nueve unidades del nuevo Bachillerato, cinco unidades en la modalidad de «Ciencias de la Naturaleza y de la Salud» —dos de primer curso en régimen diurno y tres de segundo curso, dos en régimen diurno y una en régimen vespertino— y cuatro unidades en la modalidad de «Humanidades y Ciencias Sociales» —dos de primer curso en régimen diurno y dos de segundo curso, una en régimen diurno y una en régimen vespertino. Asimismo en el curso escolar 1993/1994 no funcionará ya ninguna unidad del Bachillerato experimental, dado que estas enseñanzas se habrán extinguido, ni tampoco funcionará ya ninguna unidad del curso de Orientación Universitaria.

c) El curso escolar 1994/1995, siete unidades del nuevo Bachillerato, todas ellas en régimen diurno, cuatro unidades en la modalidad de «Ciencias de la Naturaleza y de la Salud» —dos de primer curso y dos de segundo curso— y tres unidades en la modalidad de «Humanidades y Ciencias Sociales» —una de primer curso y dos de segundo curso.

De acuerdo con el concierto educativo que en cada momento tenga suscrito el Centro, del total de unidades concertadas, el importe correspondiente a seis unidades en el curso 1992/1993, a nueve unidades en el curso 1993/1994, a siete unidades en el curso 1994/1995 y a seis a partir del curso 1995/1996 se aplicará a las unidades del nuevo Bachillerato que según el régimen transitorio previsto, el Centro debe impartir de cara a garantizar la continuidad de los alumnos en el mismo nivel escolar.

La presente Orden sustituye a la de 24 de julio de 1992, por la que se autorizaba al Centro de Educación Secundaria «Covadonga» para que impartiese anticipadamente el nuevo Bachillerato, que, por consiguiente, queda anulada.

La presente autorización se notificará de oficio al Registro Especial de Centros Docentes a los efectos oportunos.

El Centro autorizado queda obligado al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna revisión cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden.

Lo que le comunico para su conocimiento y efectos.

Madrid, 10 de noviembre de 1992.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

## 28419 ORDEN de 19 de noviembre de 1992 por la que se autoriza al Instituto de Formación Profesional número 2 de Logroño la denominación de «Duques de Nájera».

En sesión ordinaria del Consejo Escolar del Instituto de Formación Profesional número 2 de Logroño se acordó proponer para dicho Centro la denominación de «Duques de Nájera».

Visto el artículo 8.º del Reglamento provisional de los Centros de Formación Profesional de fecha 30 de noviembre de 1975 («Boletín Oficial del Estado» de 20 de diciembre); la Ley Orgánica del Derecho a la Educación 3/1985, de 3 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 4), y el Real Decreto 2376/1985, de 18 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 27), que aprueba el Reglamento de los órganos de gobierno de los Centros públicos de Educación General Básica, Bachillerato y Formación Profesional.

Este Ministerio ha dispuesto conceder al Instituto de Formación Profesional número 2 de Logroño la denominación de «Duques de Nájera».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 19 de noviembre de 1992.—P. D. (Orden de 26 de octubre de 1988, «Boletín Oficial del Estado» del 28), el Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilma. Sra. Directora general de Centros Escolares.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## 28420 RESOLUCION de 2 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Tecnología Grupo INI, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Tecnología Grupo INI, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de noviembre de 1992, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado y de otra por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 2 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### INTRODUCCION

El presente Convenio Colectivo se establece entre la Sociedad «Tecnología del Grupo INI, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, y es concertado por los representantes legítimos de ambas partes, a tenor de las disposiciones vigentes.

### CAPITULO PRIMERO

#### Extensión

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El Convenio regulará las relaciones de trabajo del personal de la Empresa, cualquiera que sea el Centro de trabajo en el que preste sus servicios, con extensión al personal de nuevo ingreso.

Se exceptúan de la regulación del Convenio las retribuciones para Directores, Jefes de Departamento y personal considerado por la Dirección como de «Alta Responsabilidad».

Art. 2.º *Vigencia y revisión.*—El presente Convenio tendrá vigencia por dos años a partir del 1 de enero de 1993.

Se entenderá prorrogado de año en año, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

Art. 3.º *De la organización del trabajo.*—La organización del trabajo y la determinación de sectores, áreas o departamentos, así como la clasificación de los servicios que se estimen convenientes, son facultades exclusivas de la Dirección. También lo es el estructurar su organigrama en las unidades jerarquizadas que estime necesarias en cada momento, todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes legales según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Como norma adaptada a la singularidad de la Empresa se convienen, para las distintas unidades, los rangos y descripciones siguientes:

Dirección: «Unidad de Trabajo con autoridad determinante en un área empresarial básica, con capacidad para establecer políticas generales, fijar objetivos principales y medir resultados».

Gabinete: «Unidad de Trabajo donde se efectúan actividades de estudio o investigación para ser aplicados por otros o utilizados, en la resolución de problemas inmediatos por los propios componentes.»

Departamento: «Unidad de Trabajo especializada en un campo concreto, con capacidad para establecer procedimientos y/o sistemas de trabajo en amplitud y profundidad, así como definir los programas de control y segui-

miento», sujeta a supervisión periódica sobre los avances obtenidos y resultados.

Sección: «Unidad de Trabajo con pericia en la ejecución de procedimientos preestablecidos, sujeta a instrucciones y supervisión cercana.»

Servicio: «Unidad de Trabajo donde se realizan actividades específicas en un campo profesional especializado y cuya aplicación afecta a todo el ámbito de la Empresa.»

### CAPITULO III

#### Clasificación del personal

Art. 4.º *Clasificación.*—Conforme a lo establecido en el artículo 5.º del Real Decreto 9/1991, de 11 de enero, la clasificación del personal estará de acuerdo con la categoría profesional y grupo de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Anualmente la Dirección de Administración y Recursos Humanos publicará y expondrá una relación de personal adscrita en el momento a la Empresa, con indicación de los siguientes conceptos:

Nombres, grupo de cotización laboral, fecha de alta en la Empresa y Dirección a la que está adscrito.

#### Art. 5.º Grupos.

1. Titulado Superior: Es el trabajador que, en posesión del correspondiente título expedido por una Facultad Universitaria o Escuela Técnica Superior, realiza las funciones propias de su titulación.

2. Titulado de Grado Medio: Es el trabajador que, en posesión del correspondiente título expedido por Escuela Universitaria, Facultad, Escuela Técnica, etc., reconocido legalmente como tal, realiza las funciones propias de su titulación académica.

3. Personal Administrativo: Es el trabajador que, por su formación, experiencia y aptitudes, lleva a cabo las actividades que a distintos niveles se encuadran dentro del área administrativa, tales como contables, financieras, económicas, comerciales, de personal o análogas.

4. Ayudantes y Técnicos no titulados: Es aquel trabajador que, sin poseer título profesional, desempeña las funciones para las que ha sido contratado por la Empresa.

En dicho grupo se integran:

Técnicos de Mantenimiento.  
Técnicos de Laboratorio.  
Mozos de Laboratorio.

5. Subalternos: Se consideran subalternos los trabajadores mayores de dieciocho años que desempeñen funciones intermedias entre las asignadas a los obreros, administrativos o técnicos, y sólo poseen responsabilidad inherente al cargo.

En este grupo se encuentran:

Conserjes.  
Ordenanzas.  
Chóferes.  
Vigilantes.  
Botones.

6. Personal de Oficio: Son aquellos que, poseyendo un oficio determinado, lo practican y aplican con tal grado de perfección que les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo. En este grupo se encuentran:

Especialistas.  
Conductores.  
Otro personal especialista.

7. Peones: Son aquellos operarios que, habiendo cumplido dieciocho años, ejecutan labores para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

### CAPITULO IV

#### Provisión de vacantes. Contratación, cambios de puestos y ceses

#### Art. 6.º Vacantes.

1. Determinación de su existencia: La determinación de que existe o se produce una vacante, así como la definición de las funciones a desarrollar, es competencia exclusiva de la Dirección.

2. Provisión: Las vacantes existentes y los nuevos puestos que se creen se cubrirán de acuerdo al siguiente orden:

2.1 Movilidad horizontal: Los puestos vacantes se tenderá a cubrirlos entre el personal de la plantilla que ostente la misma categoría profesional al de la vacante de que se trate.

2.2 Movilidad vertical: En caso de no cubrirse la vacante en cuestión, con personal de su propia categoría se intentará siempre que sus conocimientos, perfil profesional, etc., lo permita, cubrir dicho puesto con personal de la escala profesional inmediatamente inferior.

2.3 Falta de candidatos: En caso de falta de candidatos idóneos, la vacante se cubrirá, de acuerdo con el siguiente criterio jerarquizado, con carácter obligatorio:

Personal de TENEEO.  
Personal del Grupo INI.  
INEM.  
Presentación directa.

3. Selección: La fase de selección de candidatos se realizará a través de formularios diferenciados, pruebas de aptitud, entrevistas y demás técnicas que el caso aconseje.

4. Evaluación: La evaluación de los datos obtenidos en la fase selectiva se realizará por la Dirección competente en la materia y de la de Recursos Humanos.

Art. 7.º *Contratación.*—La contratación del personal, realizada de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerará hecha a título de prueba, variable según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.  
Técnicos no titulados: Tres meses.  
Administrativos: Tres meses.  
Resto de personal: Quince días.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Mensualmente se facilitará al Comité de Empresa información sobre:  
Vacantes.  
Bajas y altas producidas en la Empresa.  
Movimientos internos.  
Cambios de nivel y categoría que se produzcan.

Puntualmente, y de acuerdo con la Ley 2/1991, se informará a los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Art. 8.º *Cambios de puesto o destino.*—Los cambios de puesto o destino pueden tener origen en alguna de las causas siguientes:

1. A petición del trabajador: El cambio que tenga su origen en esta causa, requerirá la solicitud escrita del trabajador.

La Dirección dará respuesta puntual de acuerdo con las necesidades del servicio.

2. Por necesidades del servicio: Es optativo de la Empresa el cambio de puestos de trabajo, acorde al capítulo III, artículos 39 y 40, del Estatuto de los Trabajadores:

2.1 Movilidad funcional: Es el cambio de funciones del trabajador dentro de la Empresa, sin que tenga que trasladarse de domicilio.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La movilidad funcional se extiende a los casos de movilidad entre Centros de trabajo de la Empresa, que estén ubicados en la misma ciudad o lugares cercanos que no obliguen al cambio de domicilio.

El ejercicio de la movilidad funcional lo efectuará la Empresa con el conocimiento de los representantes de los trabajadores.

Si la movilidad se produce fuera del municipio, se negociará entre ambas partes las condiciones de traslado, etc., de los trabajadores, oída la parte social.

2.2 Movilidad geográfica: La Empresa podrá cambiar de puesto, de forma provisional o definitiva, al personal, por alguna de las siguientes causas: Técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial.

2.2.1 Movilidad geográfica provisional: La movilidad geográfica provisional podrá durar tres meses ampliables de forma automática por otros tres. Los desplazamientos se realizarán siguiendo criterios rotativos.

Para estos desplazamientos regirán las mismas condiciones que figuran en el anexo 2, gastos de viajes, en todos sus puntos (gastos de traslado, manutención, etc.).

Cada quince días fuera de su lugar de trabajo, el trabajador tendrá derecho a un desplazamiento a su domicilio por cuenta de la Empresa, así como dos días de permiso retribuido.

Si las necesidades del servicio no permiten disfrutar en el tiempo indicado de dicho permiso, el mismo se disfrutará conforme acuerden ambas partes.

2.2.2 Movilidad geográfica permanente: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.º *Ceses*.—Para los supuestos de cese voluntario, el trabajador deberá comunicar por escrito su baja voluntaria ante la Dirección de Recursos Humanos mediando un plazo de preaviso mínimo de un mes para el personal titulado y de quince para el resto del personal.

## CAPITULO V

### Ascensos

Art. 10. *Ascensos*.—Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, aptitudes profesionales, méritos y antigüedad del trabajador.

Las categorías profesionales y los trámites de ascenso en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

La Empresa realizará los cursos necesarios de formación y promoción de categoría. De forma que éstos sean tenidos en cuenta para los ascensos de categoría.

## CAPITULO VI

### Retribuciones

Las retribuciones se corresponderán equitativamente con el trabajo realizado.

Art. 11. *Conceptos retributivos*.

1. Salario de calificación: Será el correspondiente a la valoración del puesto de trabajo. Su valor será el que se establece en las tablas del anexo 1. Se abonará en las 12 pagas mensuales y en las dos pagas extraordinarias.

2. Garantía personal: Debido a las incorporaciones de personal procedente de otras Empresas del Grupo, se establece un complemento salarial de garantía personal para determinados puestos, a fin de ajustar el nivel de tablas al sueldo real contratado.

Dicha garantía tendrá el mismo tratamiento que el salario de calificación e igualmente se abonará en 12 pagas mensuales y en las dos pagas extraordinarias.

3. Complementos salariales: Se calcularán todos ellos en función de los niveles en tablas salariales, a excepción de la antigüedad, que se recoge en el apartado correspondiente.

3.1 Antigüedad: Individualmente en cada contrato de trabajo, y a los solos efectos de resolución del mismo, se ha recogido la antigüedad que se tenía reconocida en el Grupo.

A efectos económicos, la determinación de la antigüedad se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

Fecha inicial: Para la determinación de la antigüedad se considerará como fecha inicial la fecha de alta en la Empresa.

Tiempo computable: A los efectos de la determinación de la antigüedad, se tendrá en cuenta todo el tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal el tiempo en que el trabajador haya percibido su salario, sueldo o remuneración, bien sea por trabajos prestados en cualquiera de los centros de trabajo de la Empresa, así como por vacaciones, licencias, accidentes de trabajo, incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional.

Tendrá la misma consideración el tiempo en que el trabajador hubiera permanecido en situación de excedencia por nombramiento para un cargo público o sindical, o el de prestación del servicio militar.

Por el contrario, no se estimará como tiempo efectivamente trabajado el que hubiera permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Tratándose de personal eventual, cuando éste pase a ocupar plazas en la plantilla de la Empresa se estimará, a estos efectos, como tiempo efectivamente trabajado, el que haya permanecido en aquella situación. La prestación económica, por quinquenio, se determinará:

3.1.1 Año 1993: Para el cálculo del importe del quinquenio, se considerará el 60 por 100 de la retribución bruta anual y a dicha resultante se le aplicará el 5 por 100, por cada quinquenio, con un máximo de 111.810 pesetas anuales.

Se abonará en las 12 pagas mensuales y en las dos extraordinarias.

3.1.2 Año 1994: Para el cálculo, se establece el mismo porcentaje fijado para 1993. En cuanto al tope de dicho año, se calculará con las mismas bases que las fijadas para la revisión salarial de 1994.

3.2 De puesto de trabajo: Es de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del desempeño de dichas funciones, no teniendo, por tanto, carácter consolidado. Se abonará en las 12 pagas mensuales.

3.2.1 Complemento de nocturnidad: Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en dicho período percibirán un complemento de nocturnidad equivalente a un 30 por 100 sobre su salario calificación, más garantía personal si la tuviere.

Queda exceptuado de cobro el complemento por trabajo nocturno el personal Vigilante de noche, Porteros y Serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el período nocturno expresamente.

3.2.2 Complemento por trabajar en sábados, domingos y festivos con descanso entre semana: Se fijan las siguientes cantidades:

Para 1993: 5.600 pesetas por sábado trabajado y 8.000 pesetas por domingos o festivos trabajado, descansando entre semana.

A los Guardas y Vigilantes, por trabajar en domingos o festivos, se les abonará la cantidad de 5.600 pesetas. Para este colectivo los sábados tendrán carácter de laborables a todos los efectos.

Para 1994 se aplicará el incremento del Convenio para dicho año.

A todo el personal que por necesidades del servicio tenga que trabajar en domingos o festivos, se les abonarán los gastos totales de desplazamiento a su lugar de trabajo, o, si lo hace por sus medios, se abonará el precio del kilómetro a razón de 22 pesetas, importe que se revisará en junio de 1993.

3.2.3 Complemento de productividad: A iniciativa de la Empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que el trabajador deba percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

3.2.4 Complemento por toxicidad o peligrosidad: Cuando se realicen trabajos tóxicos y/o peligrosos no habituales, el Comité de Seguridad estudiará las medidas correctoras y económicas que procedan de acuerdo con la Dirección de Recursos Humanos.

3.2.5 Horas extraordinarias: Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada. La realización de las mismas será de carácter voluntario, exceptuando aquellas cuya no realización suponga trastornos o perjuicios para el normal funcionamiento de la actividad de la Empresa.

Para poder realizar horas extraordinarias se deberá contar con la autorización previa de la Dirección de Personal, a propuesta motivada de la Dirección correspondiente.

Las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria. El abono de las horas extraordinarias podrá ser sustituido, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por una compensación en tiempo de descanso retribuido incrementado en el porcentaje antes indicado.

Art. 12. *Pagas extraordinarias*.—Es el complemento de vencimiento periódico superior al mes. Se percibirá en los meses de julio y diciembre de cada año.

El importe de cada una será de una mensualidad constituida por el salario de calificación que corresponda a cada empleado según su categoría profesional, la antigüedad y la garantía personal.

Tendrán carácter semestral, computándose de enero a junio la primera de ellas y de julio a diciembre la segunda.

El personal que ingrese o cese durante el año, percibirá estas pagas en proporción al tiempo trabajado durante el semestre correspondiente a cada una.

**Art. 13. Conceptos que no tienen la consideración legal de salario.**

1. Quebranto de moneda: 0, 5 por 100 de las cantidades que se satisfagan, con un importe máximo de 5.000 pesetas.
2. Dietas y gastos de viajes: De acuerdo con el anexo II.

**Art. 14. Forma de pago.**

1. Se pagará por meses vencidos, según el calendario que cada año se establezca. Se procurará que el ingreso esté en el Banco receptor el penúltimo día hábil del mes.
2. Abono de retribuciones: Se hará a través de entidades bancarias o Cajas de Ahorros. Cuando existan circunstancias especiales, y mediante petición razonada, la Dirección podrá autorizar el pago por talón.

**Art. 15. Anticipos.**—Todo el personal, independientemente de su tipo de contratación, podrá solicitar un anticipo sobre su sueldo, por una cuantía tope de 300.000 pesetas, a devolver en un máximo de 14 pagas (un año), sin intereses. Para tal fin, la Empresa, destinará un importe de 12.000.000 de pesetas, que será controlado conjuntamente con el Comité de Empresa.

No obstante, el personal con contratación temporal inferior al año, ajustará la cuantía y devolución del anticipo al tiempo de duración del contrato.

La concesión de estos anticipos y período de amortización se realizará previo informe favorable del Comité de Empresa.

**CAPITULO VII****Jornada de trabajo, horario, vacaciones, permisos y licencias**

**Art. 16. Jornada.**—La jornada laboral se realizará durante los cinco primeros días de cada semana, salvo necesidades del servicio. Dicha jornada semanal supone un cómputo anual de 1725 horas para los años 1993 y 1994.

La jornada de trabajo para el personal no sujeto a régimen de turnos o a horario especial será partida con carácter general, excepto durante el período estival comprendido entre los meses de junio y septiembre y cuyo calendario se fijará de común acuerdo entre ambas partes.

**Art. 17. Horario.**—Para 1993 y 1994 se fijará de acuerdo con la representación sindical el horario laboral una vez reglamentadas las fiestas nacionales, autonómicas y locales.

1. Horarios especiales: A efectos de cubrir adecuadamente las necesidades del servicio, se establecen los siguientes horarios especiales:

1.1 Personal de Secretaría: A efectos de adecuar el cumplimiento de la jornada a las necesidades del servicio, se establecerá por la Empresa el horario en que deba realizar su trabajo el personal que desempeñe puestos de Secretaría.

1.2 Conductores: A efectos de adecuar el cumplimiento de la jornada establecida con las necesidades del servicio, el personal que desempeñe puesto de Conductor realizará su horario en régimen abierto.

1.3 Otros horarios: Se podrán establecer por centro de trabajo horarios distintos al general si las necesidades así lo aconsejan. Estos horarios deberán ser confeccionados con intervención del Comité de Empresa, en cualquier caso se respetará el cómputo anual establecido en el Convenio.

**Art. 18. Vacaciones.**—El personal de plantilla disfrutará de veintitrés días laborales de vacaciones, considerando de lunes a viernes inclusive. El disfrute de las mismas será preferentemente en los meses de julio y agosto, al menos quince días hábiles ininterrumpidos, y el resto a disfrutar dentro del año, y como máximo hasta el primer trimestre del año siguiente, a conveniencia del trabajador, debiendo solicitarlo con la debida antelación.

Los trabajadores conocerán las fechas en que les correspondan sus vacaciones, al menos dos meses antes del comienzo de las mismas.

Los trabajadores que no hubieran completado un año de servicios dentro del año natural tendrán como vacaciones retribuidas el número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

El disfrute de las vacaciones no quedará interrumpido por enfermedad, maternidad, accidente u otra causa ajena a la voluntad de la Empresa.

Los veintitrés días de vacaciones se verán incrementados un día por cada quinquenio devengado en la Empresa.

**Art. 19. Permisos y licencias.**

1. Permisos retribuidos: Avisando con la posible antelación y justificándolo con posterioridad, se tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos durante los días naturales que a continuación se indican:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo, siendo el plazo de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su residencia habitual, y cuatro días en los de muerte y enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminado por el facultativo competente.
- c) Un día por boda de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días en caso de traslado del domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales o reconocidos de formación.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuya exigencia deberá acreditarse documentalmente, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en conjunto trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Cuando conste en norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en media hora con la misma finalidad.

Cuando ambos cónyuges trabajen, este derecho podrá ser ejercitado igualmente por el padre, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

h) El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Asimismo, el trabajador que se encuentre en las circunstancias previstas en este apartado podrá optar por realizar un horario especial, que le será fijado tratando de compatibilizar sus obligaciones laborales con las necesidades del servicio.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal de la Empresa en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo necesario por asistencia a consulta médica, mediante justificación del facultativo.

Cuando se den circunstancias muy especiales, podrán modificarse los días y las circunstancias establecidas en este artículo, con la autorización expresa de la Dirección de Administración y Recursos Humanos.

2. Licencias no retribuidas: El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo, cuya duración no podrá ser inferior a quince días. Dichas licencias les serán concedidas, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente al de la solicitud. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Las licencias que se concedan al amparo de este artículo producirán los siguientes efectos:

Se descontará la parte proporcional de las pagas extras del período de licencia.

Se dará de baja de la Seguridad Social.

**CAPITULO VIII****Faltas y sanciones**

**Art. 20. Faltas y sanciones.**—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en las disposiciones legales vigentes.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Dirección de Administración y Recursos Humanos deberá oír al trabajador, que podrá exponer los argumentos que crea convenientes, en presencia de un miembro del Comité si así lo solicita.

En cualquier caso, deberá notificarse al Comité antes de la imposición de la sanción y/o formación de expediente disciplinario.

## CAPITULO IX

### Excedencias

Art. 21. *Excedencias.*—Consideramos dos tipos de excedencias:

1. *Excedencia forzosa:* Se pasará a esta situación como consecuencia de la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Durante esta situación, el empleado no recibirá remuneración alguna a cargo de la Empresa. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público que originó la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitarlo y/o efectuarlo, el trabajador causará baja voluntaria en la Empresa.

2. *Excedencia voluntaria:* Podrá concederse en las condiciones que se indican, previa solicitud, excedencia voluntaria, con la pérdida del derecho a percibir retribuciones durante la misma y sin que el tiempo de esta excedencia sea computado a ningún efecto. La concesión de este tipo de excedencia voluntaria será contemplada por la Empresa previo informe del Comité.

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la Sociedad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año, ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación las normas que regulan la excedencia voluntaria.

El trabajador excedente voluntario que solicite su incorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, nivel y especialidad. De no existir vacante en su categoría y nivel y si existiera, dentro de su especialidad, en otro inferior al que ostenta, podrá optar a ésta con las condiciones laborales establecidas para la misma.

Transcurrido el primer año de excedencia voluntaria y para los supuestos de viudedad, separación legal, nulidad del matrimonio o divorcio sobrevenidos, el trabajador en situación de excedencia voluntaria tendrá derecho al reingreso inmediato.

La petición de excedencia voluntaria habrá de formularse al menos con un mes de antelación y la de reingreso deberá hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que finalice el período de excedencia. Transcurrido este plazo sin solicitar el reingreso, el excedente causará baja voluntaria definitiva en la Empresa.

Art. 22. *Reserva del puesto de trabajo.*—Se reservará por alguna de las causas siguientes:

1. *Servicio militar obligatorio o sustitutivo:* Se reservará durante el tiempo del mismo, y hasta un mes después, su puesto de trabajo.

Dicho tiempo se computará a efectos de antigüedad.

Por cada mes que dure esta situación, se cobrará un dozavo de la cantidad que resulte como suma de las pagas extraordinarias pactadas en el Convenio por cada año.

En el caso de que el trabajador disfrute de permiso temporal de un mes o superior, tendrá derecho a incorporarse al trabajo en la Empresa por el total del período de dicha licencia, siempre que cuente con el correspondiente permiso para trabajar de la Autoridad competente. Es facultativo de la Empresa el hacerlo con los que demuestren tener permiso de duración inferior al señalado.

En el supuesto de que el trabajador se incorporara a su puesto de trabajo al terminar aquél, el suplente volverá al antiguo puesto o cesará en la Empresa, según los casos.

Si el trabajador fijo no se incorpora en el plazo señalado, lo que supondrá la rescisión automática de su contrato de trabajo, el interino adquirirá

los derechos que hayan sido fijados en el contrato respectivo, computándose el tiempo que actuó de suplente a todos los efectos.

2. *Ausencias por parto y período de lactancia:* En el supuesto de parto, se tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliadas por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán los derechos que se indican en el apartado g) del artículo 19; no obstante, en lo no previsto, será de aplicación el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Se equipara la adopción al supuesto de parto a los efectos anteriores.

3. *Ausencias por enfermedad y accidentes de trabajo:* Se establecerá un mecanismo de control y vigilancia para todo el personal de la Empresa. Para ello será absolutamente imprescindible la presentación de la baja oficial de la Seguridad Social o el justificante de la enfermedad.

Es condición indispensable, además, que el enfermo se someta a los reconocimientos que el Servicio Médico de la Empresa considere convenientes. Asimismo, la Empresa podrá ejercer las acciones de vigilancia de la enfermedad que considere precisas.

Tanto en los casos de maternidad, como de ILT, legalmente declarados, la Empresa abonará un suplemento de la prestación económica reglamentaria hasta alcanzar el 100 por 100 del sueldo real que el trabajador venía percibiendo.

En las ausencias por accidentes de trabajo se establecerá el mismo mecanismo compensatorio indicado anteriormente.

En caso de ausencia prolongada por enfermedad, si la reincorporación se produce antes de transcurridos dieciocho meses, se hará en el puesto de trabajo que tenía. Pasados los dieciocho meses se le admitirá con las condiciones que tenía.

## CAPITULO X

### Formación académica y profesional

Art. 23. *Formación y especialización.*—De acuerdo con lo que previene la sección III, artículo 22, del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación profesional, el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para la realización de estudios, con miras a la obtención de los correspondientes títulos académicos profesionales, así como para realizar los oportunos cursos de actualización y perfeccionamiento profesional.

Para ello, la Empresa directamente o en régimen de concierto con otros centros organizará cursos de capacitación y reciclaje profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. Se tendrá en cuenta la posibilidad de establecer conciertos con el INEM o con cualquier otro organismo concertado en la medida en que sea necesario para satisfacer las necesidades de formación planteadas.

Trimestralmente se comunicará a los representantes del personal los cursos realizados, tipo y carácter de los mismos, personas que los han seguido y total de horas empleadas en los mismos.

## CAPITULO XI

### Temas sociales

Art. 24. *Plan Social.*—Como consecuencia de la experiencia obtenida en el primer Convenio Laboral Colectivo, se acuerda que la Empresa asuma y gestione el Plan Social en todos los conceptos que lo integran, para lo cual destinará los fondos necesarios para el mantenimiento de dicho plan.

Los conceptos integrantes del mismo son:

- Seguro de Vida.
- Seguro de Accidentes.
- Grupo de Empresa y Acción Cultural.
- Residencia Peñascales.
- Economatos.
- Comedor.
- S.A.S.

Cestas de Navidad.  
Desayunos.

1. Póliza de Accidentes: Tiene por objeto la cobertura de los accidentes que pueda sufrir el personal de la Empresa.

Las prestaciones del seguro cubrirán los casos de muerte, por una cantidad de seis millones de pesetas, e invalidez permanente derivada de accidente cubierto por el mismo, hasta el límite de seis millones de pesetas.

2. Póliza de Vida: Cubre los riesgos de:

Fallecimiento.

Complementario de invalidez absoluta y permanente.

Las prestaciones económicas se elevan a un millón de pesetas.

Tanto la póliza de accidentes como la de vida tienen por objeto la cobertura del personal de la Empresa, tanto durante el desempeño de sus funciones profesionales como en actos de su vida privada, durante las veinticuatro horas del día.

Art. 25. *Permanencia en la Empresa.*—Se establece un premio extraordinario de vinculación a la Empresa, por los veinte, veinticinco y cuarenta años de servicio, con una cuantía de 30.000, 40.000 y 100.000 pesetas, diploma y medalla conmemorativa respectivamente y cuya percepción económica se producirá en el mes que se cumpla la permanencia.

## CAPITULO XII

### Seguridad e higiene

Art. 26. *Seguridad e higiene.*—El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

Asimismo, está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

1. De los derechos y obligaciones del trabajador: Incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales de la Empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos establecidos en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

Los trabajadores están obligados a:

Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los Centros de trabajo que les sean facilitadas por la Empresa o en las Instituciones del Plan Nacional.

Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier Centro o puesto de trabajo.

Cuidar y mantener su higiene personal.

Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los Centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueran racionalmente exigibles.

2. De las obligaciones de la Empresa: Son obligaciones generales de la Empresa:

Cumplir las disposiciones de Ordenanza y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo fueran de pertinente aplicación en los Centros o lugares de trabajo de la Empresa por razón de las actividades laborales que en ella se realicen.

Adoptar cuantas medidas fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la Empresa.

Proveer cuanto fuere preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal funcionamiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores de la Empresa.

Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

Velar por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y periódicos, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores.

Fomentar la cooperación de todo el personal para mantener las mejores condiciones de seguridad, higiene y bienestar de los trabajadores de la Empresa.

Promover la más completa formación en materias de seguridad e higiene del trabajo del personal directivo, técnico, mandos intermedios y trabajadores al servicio de la Empresa.

Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la Empresa.

Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité a que se refiere el número anterior e informarlos, en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueren aceptadas.

Art. 27. *Comité de Seguridad e Higiene.*—Las funciones de los Comités de Seguridad e Higiene del Trabajo serán las siguientes:

Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

Informar sobre el contenido de las normas de seguridad e higiene que deban figurar en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Realizar visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidos para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

Interesar la práctica de reconocimientos médicos a los trabajadores de la Empresa, conforme a lo dispuesto en las disposiciones vigentes.

Velar por la eficaz organización de la lucha contra incendios en el seno de la Empresa.

Conocer las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que en ella se produzcan.

Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidas en la Empresa con objeto de evitar unos y otras, y, en los casos graves y especiales, practicar las informaciones correspondientes, cuyos resultados dará a conocer el Director de la Empresa al Jurado y a la Inspección Provincial de Trabajo.

Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materias de seguridad e higiene, y fomentar la colaboración de los mismos en la práctica y observancia de las medidas preventivas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Cooperar a la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad e higiene del trabajo en la Empresa, de acuerdo con las orientaciones y directrices del Plan Nacional, y ponderar los resultados obtenidos en cada caso.

Promover la enseñanza, divulgación y propaganda de la seguridad e higiene mediante cursillos y conferencias al personal de la Empresa, bien directamente o a través de instituciones oficiales o sindicales especializadas; la colocación de carteles y avisos de seguridad y la celebración de concursos sobre temas y cuestiones relativos a dicho orden de materias.

Redactar una Memoria anual sobre las actividades que hubieren realizado, de la cual, antes del 1 de marzo de cada año, enviarán un ejemplar al Consejo Provincial de Seguridad e Higiene y dos a la Inspección Provincial de Trabajo.

Los Comités se reunirán, al menos, mensualmente. En la convocatoria se fijará el orden de asuntos a tratar en la reunión.

Cada seis meses, bajo la presidencia del Director de la Empresa, se reunirá el Comité de Seguridad e Higiene con los técnicos y mandos de la Empresa.

Art. 28. *Reconocimiento médico.*—La Empresa velará por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y con periodicidad anual, a los trabajadores, conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los trabajadores serán informados de los resultados de los reconocimientos periódicos.

Art. 29. *Vestuario*.—Se facilitará vestuario apropiado (batas, monos y análogos) para aquellos puestos de trabajo en que por sus características (suciedad, humedad, etc.), así se requiera. Para la fijación de tales puestos de trabajo, el número de prendas que corresponda y su renovación se informará al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.

### CAPITULO XIII

#### Representación sindical

Art. 30. *Participación*.—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en este título.

Art. 31. *Organos de representación*.—En función del número de trabajadores y de acuerdo con el título II del Estatuto de los Trabajadores, la representación social estará formada por Delegados de Personal o Comité de Empresa.

En cualquier caso la representación sindical será el máximo órgano representativo de los trabajadores de la Empresa.

Con independencia de las competencias establecidas en el título II del Estatuto de los Trabajadores, los representantes sindicales ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las Entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a Higiene y Seguridad en el Trabajo y Seguridad Social.

Art. 32. *Local y tabloneros de anuncios*.—La Sociedad habilitará un local para su utilización por el Comité de Empresa, convenientemente acondicionado. Asimismo pondrá a su disposición uno a varios tabloneros de anuncios de fácil acceso al personal para poder cumplir debidamente con el deber de información, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Art. 33. *Derecho de reunión*.—El personal de esta Sociedad tiene derecho a reunirse en asamblea, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo II del título II del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 34. *Comisión Paritaria*.—Se constituirá una Comisión Paritaria integrada por dos representantes de la Dirección y dos de los trabajadores designados por el Comité entre sus miembros, cuya misión esencial será la de interpretar y vigilar los problemas que de la aplicación del Convenio se deriven. La Comisión Paritaria nombrará de entre sus miembros un Presidente y un Secretario.

La Comisión será constituida en el término de quince días desde la publicación del Convenio.

La Comisión Paritaria celebrará con carácter ordinario una reunión anual y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

Los acuerdos que adopte esta Comisión quedarán reflejados en actas, que se levantarán en cada reunión. Dichos acuerdos deberán ser vinculantes.

### ANEXO I

#### Tablas salariales

##### 1. Tablas salariales para 1992:

Nivel	Tablas salariales para 1992 IPC previsto (5 por 100) + 1 punto
1	1.492.607
2	1.582.163
3	1.808.187
4	1.921.198
5	2.260.234
6	2.542.763
7	2.571.549
8	2.825.292

Nivel	Tablas salariales para 1992 IPC previsto (5 por 100) + 1 punto
9	3.164.327
10	3.390.351
11	3.645.160
12	4.068.421
13	4.520.467
14	5.198.538
15	6.102.631

Si el IPC real a 31 de diciembre de 1992 fuese superior al previsto (5 por 100), las tablas salariales se incrementarán en la misma cuantía.

2. *Revisión salarial para 1993*: Las tablas resultantes de 1992, incluida la revisión del IPC, de dicho año, si procede, se incrementarán en un 4 por 100. Si el IPC real acumulado a 31 de diciembre de 1993 fuese superior al 6 por 100, las tablas salariales para dicho año se incrementarán en el exceso del 6 por 100.

Si el IPC fuese inferior al 6 por 100 no se practicará revisión alguna.

3. *Revisión salarial para 1994*: Las tablas resultantes de 1993, incluida la revisión de 1993, si procede, servirán de base para el cálculo de las tablas salariales de 1994, incrementándose éstas en un 5 por 100. Si el IPC real acumulado a 31 de diciembre de 1994 fuese superior al 6 por 100, las tablas salariales de dicho año se incrementarán en el exceso del 6 por 100.

### ANEXO 2

#### Viajes y desplazamientos

##### Gastos de viaje

1. *Autorización de desplazamiento/viajes*: Todo viaje o desplazamiento por cuenta de la Empresa deberá ser autorizado de forma expresa y previamente a su realización.

La autorización se firmará, en el caso de los Directores, por el Presidente y por aquéllos en el caso de cualquier otra persona.

No se comprometerá ningún tipo de pago (reserva, solicitud de billete, etc.), sin haberse cumplido el requisito anterior.

2. *Medios de transporte y hoteles a utilizar*: Como medio de transporte se podrá utilizar cualquiera de los usuales, debiéndose viajar en clase turista de avión, salvo que las circunstancias de urgencia o dificultad de billetes lo justifiquen suficientemente.

Para vuelos inferiores a dos horas, se usará siempre la clase Turista, y para los vuelos superiores a esta duración, se usará la clase Club.

Cuando por necesidades económicas se aplique tarifa reducida, el vuelo se hará en clase Turista, sea cual fuere su duración.

Para cambiar a una clase superior, será necesaria la autorización expresa de Dirección.

La utilización de coche particular se restringirá, salvo causas suficientemente justificadas, a proyectos cortos y, en caso contrario, su coste no deberá sobrepasar el correspondiente al del vuelo regular, excepción hecha de las circunstancias especiales señaladas.

Para 1993, los costes por kilometraje se facturarán a razón de 22 pesetas/kilómetro, revisable en junio de 1993.

El personal viajará a gastos pagados y utilizará, salvo causa a justificar, hoteles de tres estrellas o similar.

Como regla general para 1993, se considera por cada día de estancia fuera del lugar habitual de trabajo las siguientes cantidades en concepto de gastos no justificables:

2.800 pesetas/día, siempre que se produzca en territorio nacional.  
4.500 pesetas/día, en el extranjero.

Estas cantidades se incrementarán para 1994, según el criterio establecido en Convenio para dicho año.

3. *Liquidación de gastos*: Los viajes, tanto dentro del territorio nacional como extranjero, deberán liquidarse dentro de los tres días posteriores al retorno a su lugar de trabajo.

El visado de la liquidación se hará por el Director correspondiente y, en su caso, por el Presidente.

4. *Otros*: En determinados viajes, en función de su naturaleza, se estudiará entre la Empresa y el Comité otras condiciones económicas.