

paisajístico que se puede provocar en las zonas más altas (considerando como tales aquellas de cota superior a los 900 metros) derivado de su visibilidad desde gran parte del valle del Iregua, incluida la CN-111.

El ICONA, en su contestación manifiesta textualmente:

«La explotación solicitada podría afectar a unas masas de Pino Laricio existentes en las proximidades, así como a diversas especies protegidas entre las que se encuentran el Buitre Leonado, Alimoche y Halcón Peregrino. En este sentido sería conveniente regular la explotación de manera que no afecte al período de nidificación de estas especies.»

Con respecto a los Ayuntamientos consultados, el de Abelda de Iregua adjunta acuerdo de la Comisión de Gobierno, por el cual se informa favorablemente el expediente, mientras que el de Nalda, considera insuficiente la documentación aportada por el promotor, por lo que dicho Ayuntamiento «en el momento de emitir la oportuna licencia municipal estudiará el condicionado correspondiente a fin de conseguir la restitución de la zona».

### ANEXO III

#### Aspectos más destacados del estudio de impacto ambiental

El estudio cumple formalmente con el contenido exigido por el Real Decreto 1131/1988, de 30 de septiembre, si bien se encuentra escasamente documentado, incompleto y confuso. Los apartados correspondientes a fauna y flora son prácticamente inexistentes al igual que el relativo a paisaje y medio socioeconómico. En conjunto presenta contradicciones especialmente en los apartados relativos a erosión y existencia de acuíferos, donde se utilizan datos solamente orientativos.

Por estos motivos el estudio fue devuelto en dos ocasiones al promotor a través de la Dirección Provincial del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, con objeto de que éste fuera completado y documentado de manera más rigurosa.

No obstante lo anterior, el promotor muestra su voluntad, expresada en el propio estudio de Impacto Ambiental de renunciar a la explotación de 9 a 11 cuadrículas mineras solicitadas, precisamente las que aparecían como conflictivas en el período de consultas previas (ICONA y ERA).

En todo caso, la presente declaración de Impacto Ambiental viene a subsanar a través de su condicionado, las deficiencias del estudio y garantiza asimismo, con su cumplimiento, la protección del medio natural afectado.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**28563** *RESOLUCION de 30 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del I Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de septiembre de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General 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, 30 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión Negociadora del I Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Ibertel, Sociedad Anónima».

**1 - CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA ALCATEL IBERTEL, S.A.**

**CAPITULO PRIMERO**

**SECCION 1ª - AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA**

**CLAUSULA 1ª** El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas de ALCATEL IBERTEL, S.A., cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

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

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

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

**SECCION 2ª - COMPENSACION Y ABSORCION**

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

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

**CAPITULO SEGUNDO**

**SECCION 1ª - JORNADA DE TRABAJO**

**CLAUSULA 5ª** Jornada Anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de 1.695 horas de trabajo efectivo.

**CLAUSULA 6ª** Distribución de la Jornada: La jornada normal de trabajo es de ocho horas continuadas de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles.

Con esta distribución de la jornada se trabajaría un excedente de 113 horas al año, por lo que se establece que el cincuenta por ciento de este excedente se disfrutará como días inhábiles en Semana Santa y Navidad, y el otro cincuenta por ciento, se reducirá de la jornada diaria en la época de menor actividad de la Empresa, al fijar el calendario laboral anual.

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

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

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

**SECCION 2ª - VACACIONES Y FESTIVIDADES**

**CLAUSULA 7ª** Vacaciones.- Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, del 3 de Agosto al 1 de Septiembre de 1992.

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

**CLAUSULA 8ª** Calendario de Festividades.- Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los Organismos competentes.

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

**CLAUSULA 9ª** Cuando exista coincidencia de fechas entre empleados de un mismo departamento o área de trabajo, que no permita el disfrute al mismo tiempo de las vacaciones o días inhábiles pactados, se establecerá, en las áreas afectadas, un escalonamiento de las vacaciones o fecha alternativas de los días inhábiles al objeto de garantizar la actividad de la Empresa durante todos los días laborables del año.

**CAPITULO TERCERO**

**SECCION 1ª - SUELDOS Y SALARIOS**

**CLAUSULA 10ª** A efectos salariales, las categorías profesionales que a continuación se indican, se agrupan de acuerdo con el nivel de sueldo o salario asignado de la siguiente forma:

GRUPO SALARIAL	CATEGORIAS QUE COMPRENDE
	<b>OBREROS</b>
A	Peón
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén
C	Oficial 3ª. Profesional de Oficio
D	Oficial 2ª. Profesional de Oficio
E	Oficial 1ª. Profesional de Oficio

GRUPO SALARIAL	CATEGORIAS QUE COMPRENDE
	<b>EMPLEADOS</b>

1	Auxiliar Administrativo, Auxiliar de Organización. Calcador. Reproductor de Planos. Telefonista. Ordenanza.
2	Oficial 2ª Administrativo. Técnico de Organización de 2ª. Delincente de 2ª. Almacenero. Vigilante.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de Turismo. Chófer de Camión. Telefonista Bilingüe. Vigilante de 1ª.
4	Oficial 1ª Administrativo. Técnico de Organización de 1ª. Delincente de 1ª Operador Técnico.
5	Encargado. Agregado Técnico de Instalaciones. Operador Informático. Secretaria.
6	Jefe 2ª Administrativo. Jefe de Organización de 2ª. Delincente Proyectista. Maestro de Taller de 2ª. Jefe Técnico de Instalaciones de 3ª. Operador Informático Principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones de 2ª. Programador Informático Principal.
8	Jefe de 1ª Administrativo. Técnico Principal. Jefe de Organización de 1ª. Jefe de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones de 1ª. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.

Todo el personal de la Empresa queda adscrito al Grupo Salarial que le corresponda según la tabla precedente, de acuerdo con su categoría profesional.

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

**CLAUSULA 11ª** Las retribuciones mínimas garantizadas al nivel esperado de cantidad y calidad de trabajo, están constituidas por el Salario o Sueldo Base, la Prima Mínima y el Plus Convenio, para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

GRUPO SALARIAL	SALARIO BASE PTAS/DIA	PRIMA MINIMA PTAS/DIA	PLUS CONVENIO PTAS/DIA	TOTAL PTAS/DIA
A	2.627,62	524,39	459,76	3.611,77
B	2.647,78	528,41	460,09	3.636,28
C	2.700,12	538,85	460,92	3.699,89
D	2.758,59	550,51	461,88	3.770,98
E	2.878,70	574,46	463,81	3.916,97

GRUPO SALARIAL	SUELDO BASE PTAS/MES	PRIMA MINIMA PTAS/MES	PLUS CONVENIO PTAS/MES	TOTAL PTAS/MES
1	83.847	16.730	14.023	114.600
2	85.670	17.098	14.053	116.821
3	89.425	17.850	14.113	121.388
4	94.170	18.792	14.190	127.152
5	100.858	20.129	14.299	135.286
6	109.332	21.820	14.436	145.588
7	118.772	23.701	14.589	157.062
8	129.294	25.801	14.759	169.854
9	141.244	28.191	14.953	184.388

Las retribuciones mínimas garantizadas contenidas en esta Tabla se aplicarán, asimismo, al personal que no se encuentre trabajando bajo el Sistema de Incentivo Global, o que, trabajando bajo este, obtenga un Índice de Incentivo Global inferior a 100.

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

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

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

## SECCION 2ª. - QUINQUENIOS

**CLAUSULA 12ª.** Los Quinquenios se calcularán tomando como base, para cada Grupo Salarial, el valor que figura en la columna "Salario o Sueldo Base" en Tabla Salarial y su importe tendrá la consideración de "Complemento Personal". El importe de cada quinquenio será de 5% del Salario Base.

## SECCION 3ª. - PLUSES

**CLAUSULA 13ª.** Los Pluses reglamentarios de Trabajo Tóxico, Penoso o Peligroso, serán del veinte por ciento sobre el Salario Base más el "Complemento Personal".

El Plus reglamentario de Trabajo Nocturno será el treinta y cinco por ciento del Salario Base y se percibirá por día trabajado.

**CLAUSULA 14ª.** Aquellos trabajadores que tengan su contrato de trabajo con residencia en las Islas Baleares o Canarias percibirán un Plus de Insularidad, durante su permanencia en las mismas.

Su importe será el equivalente al veinte por ciento del Salario Base y se devengará en los doce meses naturales del año.

## SECCION 4ª. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

**CLAUSULA 15ª.** Las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Diciembre serán de un mes de sueldo o treinta días de salario.

El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de Servicio Militar e Incapacidad Laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

## SECCION 5ª. - HORAS EXTRAORDINARIAS

**CLAUSULA 16ª.** Las partes firmantes del presente Convenio asumen expresamente el criterio de reducción de las horas extraordinarias al nivel más bajo que resulte compatible con el adecuado aprovechamiento de los recursos de la Empresa, teniendo la consideración de estructurales dentro de los límites que fija el Estatuto de los Trabajadores, así como cuando resulten necesarias para hacer posible el cumplimiento de compromisos y necesidades operativas que no hayan podido ser planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la Legislación vigente.

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

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

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

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

Hasta el momento en que se ponga en vigor el Sistema de Incentivo Global, la Prima Mínima se percibirá también en horas extraordinarias. No se percibirá en éstas el Plus Convenio. El valor del coeficiente K será de 0,679.

Una vez implantado el Sistema de Incentivo Global, se percibirá en Horas Extraordinarias el Incentivo Global Mínimo. En esta situación el valor del coeficiente K pasará a ser 0,615

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

## SECCION 6ª. - PAGO POR BANCO

**CLAUSULA 17ª.** Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria, como único medio establecido para ello; a cuyo fin, todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

## CAPITULO CUARTO

### SECCION UNICA - SISTEMA DE INCENTIVO GLOBAL

**CLAUSULA 18ª.** El Sistema de Incentivo Global (S.I.G.) se aplicará por acuerdo de la Comisión Paritaria del presente Convenio.

**CLAUSULA 19ª.** El Sistema de Incentivo Global se regulará de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que a continuación se indica:

1. El Sistema de Incentivo Global se aplicará en función de un Índice de Incentivo Global, abreviadamente I.I.G., que se determinará en función de factores tales como Ventas, Cobros, Productividad, Calidad, Cumplimiento de Entregas y Servicio al Cliente.

Se considerará plantilla directa a efectos de este sistema a los puestos de técnicos de Instalación Mantenimiento y Reparación, abreviadamente I.M.R., y Almaceneros.

El Índice de Incentivo Global se determinará inicialmente tomando como base la actividad desarrollada por la plantilla directa en el periodo de un año, desde Julio-1991 hasta Junio-1992. Dada su naturaleza global no se considerarán improductivos, desplazamientos ni demás desviaciones.

El rendimiento computable por este Sistema será el obtenido por el conjunto de la plantilla directa. El Rendimiento Mínimo Exigible es el que puede alcanzar la plantilla directa efectuando su trabajo en condiciones normales, sin graves fatigas físicas ni mentales, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad; y corresponde en este Sistema a un Índice de Incentivo Global igual a 100.

- El Índice de Incentivo Global será único para el conjunto de la plantilla, y se elaborará sobre la base de la actividad de la plantilla directa y de los objetivos generales de la Compañía, realizándose la liquidación en función de los resultados alcanzados. En su determinación, tendrá un mayor peso el porcentaje correspondiente a la actividad propia de la plantilla directa.

- El Incentivo Global, como concepto retributivo derivado del Sistema de Incentivo Global, tendrá la consideración de Complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada. Este complemento no tendrá carácter de consolidable. Su percepción empezará al alcanzarse el Rendimiento Mínimo Exigible, que queda establecido en el Índice de Incentivo Global igual a 100.

El Incentivo Global no se abonará en situaciones de ausencia al trabajo, regulación de empleo o adscripción a referencias improductivas. En estas situaciones se aplicará la Tabla Salarial de la Cláusula 11ª.

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

- El Incentivo Global se distribuirá en dos partes:

#### Incentivo Global Mínimo

El Incentivo Global Mínimo se percibirá en catorce mensualidades, siempre que se alcance un Índice de Incentivo Global, no inferior a 100, mes a mes y acumulado a final de año, y por las cuantías que, para cada Grupo Salarial, se determinan en la Cláusula 21ª del presente Convenio.

Los periodos Enero/Febrero y Julio/Agosto, a efectos de liquidación, serán considerados como mensuales.

#### Incentivo Global Complementario

El Incentivo Global Complementario se percibirá cuando el Índice de Incentivo Global sea superior a 100, según un Baremo establecido al efecto en función de dicho Índice.

El Personal Directo percibirá las cantidades establecidas en el baremo indicado. El personal que no tenga esta consideración será denominado Personal Indirecto y percibirá, de acuerdo con el Índice de Incentivo Global que corresponda, una cantidad equivalente al cincuenta por ciento del baremo aplicable al Personal Directo, siempre y cuando todos los colectivos alcancen o superen su objetivo correspondiente, según procedimiento a desarrollar por la Comisión Paritaria.

El personal encuadrado en colectivos que reciban un tratamiento salarial distinto al establecido en el Convenio Colectivo, que voluntariamente hayan accedido a tal situación, no percibirá cantidad alguna en concepto de Incentivo Global Complementario, que quedará sustituido por el Complemento Personal derivado de su especial tratamiento como tales colectivos.

El Incentivo Global Complementario, en su caso, se devengará anualmente, una vez conocidos los datos necesarios para su liquidación. Por estar calculado globalmente, no se abonará en Vacaciones ni en Gratificaciones Extraordinarias.

Para su liquidación, el Incentivo Global Complementario, cuando proceda, se abonará únicamente por las horas efectivas de trabajo acreditadas por cada empleado, en el periodo anual correspondiente.

**CLAUSULA 20ª.** A efectos salariales, el personal que realice su trabajo bajo el nuevo Sistema de Incentivo Global, al pasar a integrarse en el mismo y mientras permanezca en este y alcance un I.I.G. no inferior a 100, dejará de percibir sus haberes por la Tabla Salarial contenida en la Cláusula 11ª del presente Convenio, y percibirá en su lugar las retribuciones establecidas en la Cláusula 21ª.

**CLAUSULA 21ª.** Las percepciones mínimas garantizadas para el personal que trabaje bajo el Sistema de Incentivo Global con un Índice de Incentivo Global no inferior a 100 estarán constituidas por el Salario o Sueldo Base y el Incentivo Global Mínimo (I.G.M.) para cada Grupo Salarial, y son las que se indican a continuación:

GRUPO SALARIAL	SUELDO BASE PTAS/MES	I.G. MÍNIMO PTAS/MES	TOTAL PTAS/MES
1	83.847	36.003	119.850
2	85.670	36.401	122.071
3	89.425	37.213	126.638
4	94.170	38.232	132.402
5	100.858	39.678	140.536
6	109.332	41.506	150.838
7	118.772	43.540	162.312
8	129.294	45.810	175.104
9	141.244	48.394	189.638

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

El Incentivo Global Mínimo constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por cantidad de trabajo con calidad aceptada, unido al Sistema de Incentivo Global que se describe en el presente Capítulo.

**CLAUSULA 22ª.** Cuando el Índice de Incentivo Global sea superior a 100 se percibirá, además, una cantidad variable complementaria, denominada Incentivo Global Complementario, que será determinada según el Baremo establecido al efecto, con el carácter de incentivo por cantidad de trabajo con calidad aceptada; en las condiciones establecidas en el desarrollo del Sistema de Incentivo Global.

**CLAUSULA 23ª.** Cuando el Índice de Incentivo Global alcanzado en un periodo mensual, sea inferior a 100, cualquiera que sea la causa determinante de ello, no serán de aplicación al personal las retribuciones indicadas en la Cláusula 21ª del presente Convenio, aplicándose en su lugar la Tabla Salarial contenida en su Cláusula 11ª.

## CAPITULO QUINTO

### SECCION 1ª. - COMPENSACION POR GASTOS DE VIAJE

**CLAUSULA 24ª.** Los gastos por desplazamiento serán:

#### Régimen General

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

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

La media dieta se fija en 1.710 pesetas brutas.

#### Régimen Especial

La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de Enero de 1992, del personal adscrito a Instalación y Mantenimiento (I.M.) será la siguiente:

El importe de la Dieta Completa será:

Opción 1: 7.145 ptas brutas, sin justificantes.

Opción 2: 3.573 ptas brutas, más gastos de alojamiento.

La media dieta se fija en: 3.573 ptas. brutas.

Todos los trabajadores desplazados a Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra, percibirán el importe de los gastos de hotel, más una dieta alimentaria de 4.435 pesetas brutas por día, en lugar de los importes indicados en los párrafos precedentes. La media dieta en esta situación será de 1.995 pesetas.

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

#### SECCION 2ª. - COMPENSACION POR GASTOS DE TRANSPORTE

**CLAUSULA 25ª** El personal que preste sus servicios en el Centro de Villaverde, percibirá la cantidad de 369,02 pesetas brutas por día trabajado en dicho Centro, desde el día 1 de Enero de 1.992.

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

#### CAPITULO SEXTO

##### SECCION 1ª. - BENEFICIOS SOCIALES

**CLAUSULA 26ª** Los empleados de Alcatel Ibertel, S.A., que no estén en situación de jubilación, percibirán con la nómina del mes de Agosto de 1.992, la cantidad de 60.930 pesetas por este concepto.

##### SECCION 2ª. - AYUDA A DISMINUIDOS PSIQUICOS

**CLAUSULA 27ª** Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales, percibirán en 1.992 una ayuda de 28.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

##### SECCION 3ª. - CREDITOS PARA VIVIENDAS

**CLAUSULA 28ª** Durante el periodo de vigencia de este Convenio se concederán préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 4.500.000 de ptas.

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

#### CAPITULO SEPTIMO

##### SECCION 1ª. - INCAPACIDAD LABORAL

**CLAUSULA 29ª** Al personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Invalidez Provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la Cláusula 11ª. que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la Compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

Los descansos por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como Incapacidad Laboral Transitoria.

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

##### SECCION 2ª. - ANTICIPACION DE LA JUBILACION

**CLAUSULA 30ª** La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de 65 años, hasta el 100 por 100 de la retribución mínima garantizada en la Cláusula 11ª. que tenga asignada más el Complemento Personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los 65 años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

#### CAPITULO OCTAVO

##### SECCION UNICA. COMISION PARITARIA

**CLAUSULA 31ª** En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

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

La Secretaria de la Comisión Paritaria estará constituida por tres de sus miembros; dos por la Representación de los Trabajadores y uno por la Dirección de la Empresa.

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

**CLAUSULA 32ª** Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

**CLAUSULA 33ª** Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la Jurisdicción competente.

#### CAPITULO NOVENO

##### SECCION UNICA. - REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

**CLAUSULA 34ª** Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1.980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

**CLAUSULA 35ª** Los miembros de los Comités de Empresa, y los delegados de personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el Artº. 68.e. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando los representantes legales de los trabajadores deban asistir a las reuniones de los órganos centrales de representación de la Empresa, o a las que convoque la Dirección de la misma, viajarán con la dieta prevista en la Cláusula 24ª. de este Convenio.

**CLAUSULA 36ª** Los sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

**CLAUSULA 37ª** Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de Centro, y para conocer de las cuestiones de carácter general que no puedan ser tratadas adecuadamente a nivel local, y otras cualesquiera que afecten a la generalidad de los trabajadores de la Empresa, se crea un Comité Intercentros para el conjunto de la misma. Este Comité estará compuesto por 12 miembros designados con arreglo a las prescripciones del Estatuto de los Trabajadores, en función del resultado de las Elecciones Sindicales, de entre los que ostenten la condición de Representante Legal electo de los trabajadores.

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

**CLAUSULAS ADICIONALES**

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

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

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

**CLAUSULA III.** En ningún caso será compatible la aplicación del presente Convenio con la de condiciones y derechos, tanto generales como personales,

procedentes de otro Convenio. La aplicación o aplicabilidad del presente Convenio determinará automáticamente la exclusión de cualquier otro Convenio de Empresa.

**CLAUSULAS TRANSITORIAS**

**CLAUSULA I.** El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de ALCATEL IBERTEL, S.A., el día 22 de Septiembre de 1992 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir de 1 de Enero de 1992.

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

- Si el incremento del I.P.C. real para el conjunto del año fuese superior al 6,2 % y hasta un límite máximo del 7 %, se determinará el exceso porcentual y se cuantificará en pesetas para cada uno de los Grupos Salariales, en relación con las retribuciones mínimas garantizadas establecidas tanto en la Cláusula 11ª como en la Cláusula 21ª.
- Las cantidades así determinadas se incrementarán en ambas tablas, de acuerdo con sus correspondientes estructuras, con efectividad de 1 de Enero de 1992.

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