

**28564** 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, Sistemas de Información, Sociedad Anónima».

Visto el texto del I Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Alcatel, Sistemas de Información, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de octubre de 1992, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y de otra por el Comité 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, Sistemas de Información, Sociedad Anónima».

**I CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ALCATEL, SISTEMAS DE INFORMACIÓN, S. A.»**

**CAPITULO PRIMERO**

*Sección 1.ª* Ambito de aplicación y vigencia

Cláusula 1.ª El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel, Sistemas de Información, Sociedad Anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios. Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la Empresa designe, previa aceptación de los interesados, como personal directivo.

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

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

*Sección 2.ª* Compensación y absorción

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

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

**CAPITULO II**

*Sección 1.ª* Jornada de trabajo

Cláusula 5.ª Jornada anual: La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de mil seiscientos noventa y cinco horas de trabajo efectivo.

Cláusula 6.ª Distribución de la jornada: La jornada normal de trabajo será de ocho horas efectivas para todos los días hábiles. La hora de entrada será flexible entre las ocho y las nueve de la mañana, interrumpiéndose la actividad para la comida durante un tiempo de treinta minutos.

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

En el trabajo a dos turnos, tanto en el turno de mañana como de tarde, la jornada será de siete horas y treinta minutos de trabajo efectivo continuadas.

En el trabajo a tres turnos, los turnos de mañana, tarde y noche serán de ocho horas diarias de presencia continuadas y con un descanso de

quince minutos, cinco días por semana, totalizando siete horas y tres cuartos diarios de trabajo efectivos.

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

En aquellos 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, respetándose los actualmente existentes.

*Sección 2.ª* Vacaciones y festividades

Cláusula 7.ª Vacaciones: Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán con carácter general 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.

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

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

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

**CAPITULO III**

*Sección 1.ª* Sueldos y salarios

Cláusula 10.ª 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:

**Obreros**

Grupo salarial	Categorías que comprende
A	Peón.
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.
C	Oficial de 3.ª Profesional de Oficio.
D	Oficial de 2.ª Profesional de Oficio.
E	Oficial de 1.ª Profesional de Oficio.

**Empleados**

1. Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Telefonista. Ordenanza.
2. Oficial de segunda administrativo. Técnico de Organización de segunda. Almacenero.
3. Chófer de turismo. Chófer de camión. Grabador-Comprobador de datos. Telefonista bilingüe.
4. Oficial de primera administrativo. Técnico de Organización de primera.
5. Operador informático. Secretaria.
6. Jefe de segunda administrativo. Jefe de organización de segunda. Operador informático principal. Programador informático.
7. Programador informático principal.
8. Jefe de primera administrativo. Jefe de organización de primera. Perito. Ingeniero técnico. Profesor mercantil. Analista informático.
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 con 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.

Cláusula 11. 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	Sueldo base pesetas/día	Prima mínima pesetas/día	Plus Convenio pesetas/día	Total pesetas/día
A	2.627,62	524,39	459,76	3.611,77
B	2.647,78	528,41	460,09	3.636,28
C	2.700,12	538,85	460,92	3.699,89
D	2.758,59	550,51	461,88	3.770,98
E	2.878,70	574,46	463,81	3.916,97

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

Las retribuciones 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 éste 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.

#### Sección 2.ª Quinquenios

Cláusula 12. Los quinquenios se calcularán tomando como base para cada grupo salarial el valor que figura en la columna «Salario o sueldo base» en tabla salarial y su importe tendrá la consideración de «Complemento personal». El importe de cada quinquenio será del 5 por 100 del salario base.

#### Sección 3.ª Pluses

Cláusula 13. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso o peligroso serán del 20 por 100 sobre el salario base más el «Complemento personal».

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

A estos efectos se establece que tendrá la consideración de período nocturno el comprendido entre las cero y las ocho horas.

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

#### Sección 4.ª Gratificaciones extraordinarias

Cláusula 14. 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 o Servicio Social sustitutorio y la incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

#### Sección 5.ª Horas extraordinarias

Cláusula 15. 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:

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

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

Hasta el momento en que entre en vigor la tabla salarial estructurada en dos columnas la prima mínima se percibirá también en horas extraordinarias. No se percibirán en éstas el plus convenio. El valor del coeficiente K será de 0,679.

Una vez implantada la nueva tabla salarial estructurada en dos columnas se percibirá en horas extraordinarias el plus convenio. En esta situación el valor del coeficiente K pasará a ser de 0,647.

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.

#### Sección 6.ª Pago por Banco

Cláusula 16. Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria como único medio establecido para ello; a cuyo fin todo el personal está obligado a facilitar a la Empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

### CAPITULO IV

#### Sección única. Compensación por gastos de viaje

Cláusula 17. La compensación diaria por gastos de viaje desde el 1 de enero de 1992 será de 4.655 pesetas brutas en desplazamientos a localidad distante hasta 200 kilómetros de la del contrato del trabajador.

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

La media dieta se fija en 1.710 pesetas brutas.

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

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

### CAPITULO V

#### Sección 1.ª Beneficios sociales

Cláusula 18. Los empleados de «Alcatel, Sistemas de Información, Sociedad Anónima», que no estén en situación de jubilación percibirán con la nómina del mes de agosto de 1992 la cantidad de 60.930 pesetas por este concepto.

#### Sección 2.ª Ayuda a disminuidos psíquicos

Cláusula 19. Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales percibirán en 1992 una ayuda de 28.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

#### Sección 3.ª Créditos para viviendas

Cláusula 20. Durante el período 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 5.000.000 de pesetas.

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

## CAPITULO VI

*Sección 1.ª Incapacidad laboral*

Cláusula 21. 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 11 que tenga asignada, más el complemento personal que tuviese. Para ello, la Compañía complementará a su cargo las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

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

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

*Sección 2.ª Anticipación de la jubilación*

Cláusula 22. La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 retribución mínima garantizada en la cláusula 11 que tenga asignada más el complemento personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada y siempre que a juicio de la Empresa las circunstancias del empleo y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

## CAPITULO VII

*Sección única. Comisión paritaria*

Cláusula 23. 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 tres miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros e igual número de representantes de la Empresa, nombrados por la Dirección de la misma.

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

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

Cláusula 24. Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

Cláusula 25. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

## CAPITULO VIII

*Sección única. Representantes de los trabajadores*

Cláusula 26. Los órganos de representación de los trabajadores se elegirán conforme a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula 27. Los miembros del Comité de Empresa y los Delegados de personal, en su caso, dispondrán con carácter general del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68, e, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa podrá 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 de la actividad laboral. A tal efecto el Comité, a través de su Secretaría, comunicará al Director de Recursos Humanos mensualmente y con una antelación de, al menos, una semana, el programa de distribución individualizada de las horas.

Cláusula 28. Los Sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, de 2 de agosto,

podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

## CLAUSULAS ADICIONALES

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

Cláusula II. Para mantener los niveles de actividad laboral 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 posible los expresados fines.

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

## CLAUSULAS TRANSITORIAS

Cláusula I. El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de la plantilla de «Alcatel, Sistemas de Información, Sociedad Anónima», el día 6 de octubre de 1992 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 1992.

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

Si el incremento del Índice de Precios al Consumo real para el conjunto del año fuese superior al 6,2 por 100 y hasta un límite máximo del 7 por 100, se determinará el exceso porcentual y se cuantificará en pesetas para cada uno de los grupos salariales, en relación con las retribuciones mínimas garantizadas establecidas en la cláusula 11.

Las cantidades así determinadas se incrementarán en tabla de acuerdo con su correspondiente estructura, con efectividad de 1 de enero de 1992.

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

**28565** RESOLUCION de 1 de diciembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de revisión salarial 1992 para el personal laboral procedente del Ministerio de Economía y Hacienda integrado en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial del año 1992 del personal laboral procedente del Ministerio de Economía y Hacienda integrado en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 1992, de una parte, por representantes de las Centrales Sindicales CSI-CSIF, CC. OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y, de otra, por representantes del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, en representación de la Administración, al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Economía y Hacienda y para las Administraciones Públicas (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, 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 Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 31/1991, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1992, en la ejecución de dicho Convenio Colectivo.

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

Madrid, 1 de diciembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.