

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**22807** RESOLUCION de 10 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIII Convenio Colectivo de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9004872), que fue suscrito con fecha 14 de julio de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros, 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, 10 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## XIII CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA ALCATEL STANDARD ELECTRICA, S. A.

### CAPITULO PRIMERO

#### SECCION PRIMERA

##### *Ambito de aplicación y vigencia*

Cláusula 1.<sup>a</sup> El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de las plantillas de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad anónima», cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios.

Cláusula 2.<sup>a</sup> El presente Convenio estará vigente durante el año 1993, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denunciara por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

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

#### SECCION SEGUNDA

##### *Compensación y absorción*

Cláusula 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Se respetarán las situaciones o condiciones, especiales o complementarias a este Convenio Colectivo, consecuentes con la realización del trabajo por objetivos o participación en programas específicos de especial naturaleza, que pudieran existir o aplicarse en el futuro a título personal, que hubiesen sido individualmente pactadas entre la Empresa y cualquiera de sus trabajadores; siempre que las condiciones laborales resultantes de ello, globalmente consideradas y en cómputo anual, excedan de las contenidas con carácter general en el presente Convenio para la categoría profesional/grupo salarial de que se trate, manteniéndose estrictamente «ad personam».

El personal en esta situación será identificado como perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, y el ingreso en el mismo será comunicado a la representación de los trabajadores del Centro

de trabajo a que pertenezca el empleado, después de su aceptación por éste.

### CAPITULO II

#### SECCION PRIMERA

##### *Jornada de trabajo*

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

Para ajustar el calendario de 1993 a esta jornada anual, se vacará el día 2 de noviembre de 1993 en todos aquellos Centros en que esto sea preciso.

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

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

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

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

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

Cuando sea preciso modificar la distribución general de la jornada para su aplicación a Centros de trabajo o colectivos de trabajo determinados, podrá hacerse siempre que concurren las condiciones de que se respete el nivel de jornada anual previsto en la cláusula 5.<sup>a</sup>, la modificación será acordada entre la representación de los trabajadores y la Dirección del Centro de trabajo de que se trate, y el acuerdo resultante sea refrendado por la Comisión Paritaria del presente Convenio.

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 SEGUNDA

##### *Vacaciones y festividades*

Cláusula 7.<sup>a</sup> *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, del 2 al 31 de agosto de 1993. En la fábrica de Arteixo se disfrutarán del 26 de julio al 24 de agosto.

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

### CAPITULO III

#### SECCION PRIMERA

##### *Sueldos y salarios*

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

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
<i>Obreros</i>	
A	Peón.
B	Especialista. Mozo Especialista de Almacén.
C	Oficial tercera. Profesional de Oficio.
D	Oficial segunda. Profesional de Oficio.
E	Oficial primera. Profesional de Oficio.
Técnicos de fabricación:	
F1	Ayudante de Fabricación A.
F2	Ayudante de Fabricación B.
F3	Técnico de Fabricación A.
F4	Técnico de Fabricación B.
F5	Técnico de Fabricación C.
<i>Empleados</i>	
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar Técnico de Laboratorio. Calcador. Reproductor de Planos. Reproductor Fotográfico. Telefonista. Camarero auxiliar. Ordenanza.
2	Oficial segunda Administrativo. Técnico de Organización de segunda. Analistas de segunda de Laboratorio. Delineante de segunda. Almacenero. Vigilante. Portero. Camarero principal. Comprador en plaza.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de turismo. Chófer de camión. Grabador-Comprador de Datos. Telefonista bilingüe. Vigilante de primera.
4	Oficial primera Administrativo. Técnico de Organización de primera. Analista de primera Laboratorio. Delineante de primera. Fotógrafo. Operador Técnico.
5	Encargado. Agregado Técnico de Instalaciones. Operador Informático. Secretaria.
6	Jefe segunda Administrativo. Jefe de Organización de segunda. Delineante Proyectista. Jefe de segunda Laboratorio. Maestro de Taller de segunda. Jefe Técnico de Instalaciones de tercera. Operador Informático principal. Programador Informático.
7	Maestro de Taller. Jefe técnico de Instalaciones de segunda. Programador Informático principal.
8	Jefe de primera Administrativo. Técnico principal. Jefe de Organización de primera. Jefe de Taller. Jefe Técnico de Instalaciones de primera. Perito. Ingeniero Técnico. Profesor Mercantil. Analista Informático. Ayudante Técnico Sanitario.
9	Ingeniero Superior. Licenciado. Jefe de Administración.
10	Libre designación por la Dirección.

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

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

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

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

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

El total de Técnicos de Fabricación A, B y C no excederá del 65 por 100 del total del personal integrado en la Escala de Técnicos de Fabricación.

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

Técnicos de Fabricación A: 42 por 100.  
Técnicos de Fabricación B: 24 por 100.  
Técnicos de Fabricación C: 34 por 100.  
Total: 100 por 100.

Cláusula 12. Las retribuciones garantizadas están constituidas por el salario o sueldo base y el plus Convenio, para cada grupo salarial y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base pesetas/día	Plus Convenio pesetas/día	Total pesetas/día
A	2.719,59	1.018,59	3.738,18
B	2.740,45	1.023,10	3.763,55
C	2.794,63	1.034,76	3.829,39
D	2.855,14	1.047,83	3.902,97
E	2.979,46	1.074,61	4.054,07
F1	2.782,15	1.032,17	3.814,32
F2	2.827,95	1.045,76	3.873,71
F3	2.858,70	1.048,49	3.907,19
F4	2.920,86	1.062,06	3.982,92
F5	3.107,99	1.100,87	4.208,86

Grupo salarial	Sueldo base pesetas/mes	Plus Convenio pesetas/mes	Total pesetas/mes
1	86.782	31.829	118.611
2	88.669	32.241	120.910
3	92.555	33.082	125.637
4	97.466	34.137	131.603
5	104.388	35.633	140.021
6	113.159	37.525	150.684
7	122.929	39.631	162.560
8	133.820	41.979	175.799
9	146.188	44.654	190.842
10	149.668	45.401	195.069

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

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

El plus Convenio constituye, por su carácter y naturaleza, un complemento por calidad y cantidad de trabajo, aunque no vaya unido a un sistema de retribución por rendimiento.

Cláusula 13. La retribución personal estará constituida por la retribución garantizada que corresponda según la cláusula 12, o, en su caso, según la cláusula 24, más los quinquenios, según la cláusula 14, más los complementos personales que eventualmente pudieran ser de aplicación a título individual.

Los complementos personales son percepciones salariales adicionales que derivan de condiciones personales del trabajador y le son reconocidas por la Empresa a título individual, con la naturaleza y características que seguidamente se indican:

Complemento personal «A»: Tiene su origen en la absorción de pluses fijos o salario base y se actualiza con los mismos incrementos que experimente el salario o sueldo base. Tiene el carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural, y se respetarán en todo caso las normas o acuerdos de aplicación en «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

Complemento personal «H»: Tiene su origen en la integración de las percepciones económicas del personal procedente de la extinguida «Telettra España, Sociedad Anónima», en la estructura salarial de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», y su cuantía es fija e inalterable, salvo su carácter de absorbible en caso de promoción por cambio de grupo salarial o cambio de clasificación no natural.

El mismo carácter y tratamiento tienen los demás complementos personales de origen histórico que no tengan la consideración de complementos tipo «A» o tipo «E» y los de aquellos empleados pertenecientes a colectivos especiales, con tratamiento salarial diferenciado, que no pasaron a integrarse en un sistema de trabajo por objetivos individuales.

Complemento personal «E»: Es el característico del personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos y tiene su origen en la asignación por parte de la Compañía de percepciones económicas adicionales, en función de la aplicación de conocimientos especiales; por realizar su trabajo por objetivos individuales o por participar en programas o tener asignadas responsabilidades o funciones específicas que a juicio de la Compañía merezcan tal asignación. Su cuantía es revisable por iniciativa de la Compañía y tiene el carácter de absorbible en relación con los incrementos que pueda experimentar la tabla salarial y demás conceptos contenidos en el Convenio, así como con respecto a la aplicación de sus conceptos variables, de puesto de trabajo o por calidad o cantidad que sean complementarios o adicionales a las tablas salariales.

Se entiende por cambio de clasificación no natural, el cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo no derivado de concurso-oposición y, en todos los casos, las promociones por cambio de grupo salarial.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### Quinquenios

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

#### SECCIÓN TERCERA

##### Pluses

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

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

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

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

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

#### SECCIÓN CUARTA

##### Gratificaciones extraordinarias

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

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

#### SECCIÓN QUINTA

##### Horas extraordinarias

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

Con efectos a partir del día 1 de julio de 1993, el valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{complemento personal/día}) \times 425 \text{ días,}}{\text{o (sueldo base} + \text{complemento/mes)} \times 14 \text{ meses}} \times 0,623$$

1.695 horas

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

El incentivo global mínimo se percibirá en horas extraordinarias. 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.

El cobro o compensación de horas extraordinarias no es de aplicación al personal que se encuentre adscrito a referencia improductiva o a sistema de trabajo por objetivos.

#### SECCIÓN SEXTA

##### Pago por Banco

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

#### CAPITULO IV

#### SECCIÓN ÚNICA

##### Sistema de incentivo global

Cláusula 20. El sistema de incentivo global (SIG) es de aplicación general en todo el ámbito de la Empresa, en los términos que se indican en el presente Convenio.

Se exceptúa el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos.

Cláusula 21. El sistema de incentivo global se regula de acuerdo con el marco de condiciones esenciales que a continuación se indica:

1. El sistema de incentivo global se aplica en función de un índice de incentivo global, abreviadamente IIG, determinado para cada área de aplicación en función de factores tales como productividad y calidad.

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

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

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

- Fábrica de redes públicas de conmutación.
- Instalaciones mercado telefónica.
- Fábrica de transmisión por línea.
- Fábrica de Arteixo.
- Electrónica industrial.
- Grupo NSG.
- Departamentos corporativos.

El índice de incentivo global es único para cada una de las áreas antes citadas y se elabora sobre la base de la actividad en sus correspondientes unidades productivas directas (fábricas o instalaciones), realizándose la liquidación en función del volumen de producto entregado.

Al grupo NSG le será de aplicación el índice de incentivo global medio ponderado de la fábrica de redes públicas de conmutación y fábrica de transmisión por línea.

A los departamentos corporativos les será de aplicación el índice de incentivo global medio ponderado del resto de las áreas.

En el grupo RSD se hará durante la vigencia del presente Convenio una aplicación provisional, limitada al personal procedente de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima» que viniera percibiendo cantidades por el sistema de incentivo global a la firma del presente Convenio y a la aplicación con carácter general de la tabla salarial de la cláusula 24.

3. El índice de incentivo global se determina sobre una base equivalente al sistema MTM. Dada su naturaleza global, no se considerarán

improductivos ni demás desviaciones fuera del contenido de las fórmulas de aplicación en cada área.

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

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

Su percepción es incompatible con el devengo de cualquier otro concepto de naturaleza análoga.

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

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

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

El personal integrado antes de la implantación del sistema de incentivo global en algún sistema de primas directas a la producción es denominado personal participante directo y percibirá las cantidades establecidas en el baremo indicado.

Igual consideración tendrán los empleados del área de instalaciones mercado telefónica que viniera participando del antiguo sistema de incentivo global aplicado en dicha área hasta el 1 de diciembre de 1992.

El resto del personal es denominado personal participante indirecto y percibirá, de acuerdo con el índice de incentivo global que corresponda a su área, una cantidad equivalente al 50 por 100 del baremo aplicable al Técnico de fabricación C.

El personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos o encuadrado en colectivos que reciban un tratamiento salarial complementario 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 «E» derivado de su especial tratamiento como tales colectivos.

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

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

Cláusula 22. El personal perteneciente a la fábrica de Arteixo, del grupo NSG, se regirá, en cuanto al sistema de incentivo global, por el siguiente régimen especial:

1.º Hasta tanto se pueda proceder a la determinación del índice de incentivo global correspondiente se aplicará, a todos los efectos, el índice de incentivo global supuesto de IIG = 100.

2.º La Dirección de la Compañía realizará los estudios necesarios para la determinación del índice de incentivo global efectivo en la fábrica de Arteixo.

3.º Una vez completados tales estudios se acordarán los términos de aplicación del sistema de incentivo global para este área en el seno de la Comisión Paritaria y en régimen de igualdad de condiciones con el resto de las áreas en que se viene aplicando.

Cláusula 23. Al personal adscrito al grupo de radio, espacio y defensa (RSD) procedente de la extinguida «Telettra España, Sociedad Anónima» que no hubiese sustituido sus condiciones laborales por las de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima» con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio le será de aplicación durante el período de vigencia del mismo, y a título provisional y transitorio, la tabla salarial de la cláusula 24, de acuerdo con la normativa establecida por la misma hasta que entre en vigor un nuevo sistema de medida de productividad en base global.

La Dirección de la Compañía realizará los estudios necesarios para establecer un sistema de medida de productividad en base global.

Una vez completado éste, se acordarán los términos de aplicación del mismo en el área de RSD con la representación de los trabajadores, para su posterior refrendo por la Comisión Paritaria.

El personal de RSD procedente de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima» que viniera percibiendo cantidades por incentivo global complementario continuará percibiéndolas hasta la implantación de un sistema de medida de la productividad en base global por el grupo de RSD.

Las cuantías del IGC para el período de julio a diciembre de 1993 serán, según el caso, las que a continuación se indican:

Personal participante directo: 4.140 pesetas/mes.

Personal participante indirecto: 7.245 pesetas/mes.

Este mismo sistema se aplicará al personal que durante la vigencia de este Convenio vaya transferido al grupo de RSD procedente de otras áreas.

Al personal que vaya transferido del grupo de RSD a otras áreas de la Compañía se le aplicará el sistema vigente en la unidad de destino.

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

Grupo salarial	Salario base Pesetas/día	I. Global mínimo Pesetas/día	Total Pesetas/día
F1	2.782,15	1.801,13	4.583,28
F2	2.827,95	1.805,16	4.633,11
F3	2.858,70	1.829,42	4.688,12
F4	2.920,86	1.852,22	4.773,08
F5	3.107,99	1.908,49	5.016,48

Grupo salarial	Sueldo base Pesetas/mes	I. Global mínimo Pesetas/mes	Total Pesetas/mes
1	86.782	37.263	124.045
2	88.669	37.675	126.344
3	92.555	38.516	131.071
4	97.466	39.570	137.036
5	104.388	41.067	145.455
6	113.159	42.959	156.118
7	122.929	45.064	167.993
8	133.820	47.413	181.233
9	146.188	50.088	196.276
10	149.668	50.835	200.503

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

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

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

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

## CAPITULO V

### SECCIÓN PRIMERA

#### Compensación por gastos de viaje

Cláusula 27. Corresponde a la compensación por locomoción, desplazamiento, manutención, estancia y demás que se originen como consecuencia de la realización de viajes de trabajo al servicio de la Compañía, y tiene el carácter de suplidos por cuenta de ésta.

A partir del día 1 de julio de 1993 la estructura, regulación y cuantías de la compensación por gastos de viaje serán las siguientes:

1.º Desplazamientos urbanos.—Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto distinto de su Centro de trabajo pero dentro de la localidad en que éste se encuentra ubicado. En este caso no se devengará compensación por tal concepto; salvo aquellos casos en que el trabajador, una vez incorporado al trabajo al comienzo de la jornada, tenga que desplazarse a otros puntos sucesivos dentro de la misma, en cuyo caso le será abonado el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos, hasta el último de ellos.

2.º Desplazamientos interurbanos en el día.—Se refiere al supuesto en que el trabajador inicia y termina su jornada laboral completa en un punto situado fuera de la localidad en que se encuentra situado su Centro de trabajo y en un radio de hasta 65 kilómetros de la misma.

La compensación por todos los conceptos será:

Hasta 25 kilómetros: Dieta de 1.700 pesetas.

Entre 25 y 50 kilómetros: Dieta de 4.300 pesetas.

Entre 50 y 75 kilómetros: Dieta de 5.500 pesetas.

En aquellos casos en que después de incorporado al trabajo tenga que realizar desplazamientos sucesivos, le será abonado adicionalmente el coste del transporte entre el primero y sucesivos puntos intermedios hasta el último de ellos, desde el que se retorna a su localidad de contrato/Centro de trabajo.

En el supuesto de que dichos desplazamientos supongan saltos en los tramos indicados en este apartado, se aplicará la dieta que corresponda al punto de trabajo más distante. En este caso, adicionalmente a la dieta, sólo se abonará el kilometraje correspondiente a la diferencia entre el efectivamente realizado entre los distintos puntos intermedios recorridos y el más alto del tramo por el que se aplique la dieta.

En aquellos casos en que el trabajador no pueda desplazarse en medios propios podrá sustituirlos, a su cargo, y previa concertación con la Jefatura de Personal, por medios de transporte público o concertar con esta otro tipo de solución viable.

3.º Viajes interurbanos.—Se refiere al supuesto de viajes a localidades situadas a distancias superiores a 75 kilómetros de la localidad en que radica el Centro de trabajo o localidad de contrato que, como norma general, exigen pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Los viajes de esta naturaleza se iniciarán en función de las necesidades de trabajo; preferiblemente en lunes, y deberán ser comunicados al trabajador con una antelación mínima de un día laborable si la duración prevista del viaje no excede de una semana; de dos para el caso de dos a cuatro semanas, y de tres para los de duración superior al mes. Como regla general no se viajará en días no laborables.

El tiempo del viaje se computará dentro de la jornada de trabajo y deberá iniciarse al comienzo de la misma, siempre que ello sea posible.

El medio de transporte será el que la Compañía determine en cada caso, y preferentemente en ferrocarril primera clase, si no hubiera ningún otro medio público más adecuado.

Los gastos de transporte serán por cuenta de la Compañía, que facilitará al trabajador el correspondiente billete o le reembolsará, en su caso, el coste en que este haya incurrido.

La compensación para este supuesto por todos los conceptos será para cada uno de los días del viaje:

Con alojamiento y dos comidas:

Dieta de 7.500 pesetas.

Con una sola comida:

Dieta de 1.800 pesetas.

En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las veinte horas se abonará dieta de 5.500 pesetas.

Como regla general, en los viajes de duración superior a cinco días el trabajador permanecerá en el punto de desplazamiento durante el fin de semana y días festivos, y por ello se le pagará la dieta correspondiente a los sábados y domingos, así como los festivos, en su caso.

En los viajes dentro del territorio peninsular, incluida Andorra, de duración superior a cuatro semanas, el trabajador podrá solicitar la sustitución del pago de las dietas correspondientes por el reembolso del coste de regreso a su domicilio al término de la jornada del viernes y reincorporación al punto de trabajo el lunes en las condiciones establecidas en el párrafo tercero de este mismo punto. La frecuencia de estas sustituciones no será superior a una por cada período de cuatro semanas.

4.º Régimen especial para Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias y Andorra.

Aplicable exclusivamente al personal desplazado desde la península o desde otra isla distinta del punto de trabajo.

Con alojamiento y dos comidas:

Dieta alimentaria de 4.600 pesetas más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la Compañía.

Con una sola comida:

Dieta de 2.200 pesetas.

Los trabajadores desplazados en Ceuta, Melilla, Baleares y Canarias por un período ininterrumpido superior a once semanas, tendrán derecho a cuatro días de estancia en su domicilio/localidad de contrato, siendo los costes del viaje a cargo de la Empresa.

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

6.º El personal titulado superior y el perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, viajará por el sistema de gastos pagados.

7.º A petición del trabajador en todos los viajes se facilitará un anticipo sobre las dietas o gastos previstos.

8.º Quedan expresamente derogadas todas las demás normas de aplicación anterior en materia de viajes de trabajo.

9.º Las cantidades individualmente devengadas por dietas correspondientes al XII Convenio Colectivo Interprovincial para «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», durante el período de enero a junio de 1993 se incrementarán en un 3,5 por 100, a percibir como regularización en un solo pago.

10. Las dudas o discrepancias en relación con la aplicación de estas normas en el área de Instalaciones Mercado Telefónica, se tratarán entre la Dirección y la Representación Central de Instalaciones. En otro caso o si persiste la discrepancia, se someterá a la Comisión Paritaria de Convenio.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### *Compensación por gastos de transporte*

Cláusula 28. Con efectos del día 1 de julio de 1993 queda suprimida la compensación por gastos de transporte en la factoría de Toledo. Al personal que viene percibiendo compensación por este concepto se le reconocerá una cantidad de 3.200 pesetas mensuales, como compensación por la pérdida de este derecho, en concepto de complemento personal A y con efectos del día 1 de julio de 1993.

Aquellos empleados a quienes se acredite este complemento o el de la cláusula siguiente quedarán excluidos de la percepción de compensación por gastos de transporte en caso de ser transferidos a otro Centro de trabajo en que esta estuviese establecida y hasta su concurrencia con el importe de la misma.

Cláusula 29. Con efectos del día 1 de julio de 1993, queda suprimida la compensación por gastos de transporte de la factoría de Villaverde. Al personal que el día de la firma del presente Convenio se encuentre integrado en la plantilla de aquella factoría y no pertenezca al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos se le reconocerá la cantidad de 8.000 pesetas mensuales, como compensación por la pérdida de tal derecho, en concepto de complemento personal A y con efectos del día 1 de julio de 1993.

Cláusula 30. Se establece una compensación por utilización de medios propios de transporte para el personal que preste sus servicios en las factorías de Torrejón y Arteixo.

Podrán optar a la misma aquellos trabajadores que, teniendo reconocido el derecho a la utilización del medio de transporte que facilita la Empresa, renuncien al mismo con carácter definitivo.

Su cuantía será la siguiente por día trabajado en sus respectivas factorías:

Torrejón (residentes): 200 pesetas.

Torrejón (no residentes): 500 pesetas.

Arteixo: 400 pesetas.

La condición de residentes en Torrejón se entenderá referida a la fecha de la firma del presente Convenio, y el posterior cambio de residencia no comporta el cambio de cuantía de esta compensación.

En las fábricas de Torrejón y Arteixo se mantendrá un servicio de autobuses, dimensionado en función del personal que continúe utilizándolo, y teniendo en cuenta que ninguna ruta podrá tener una utilización habitual inferior al 75 por 100 de la capacidad del autobús.

## CAPITULO VI

SECCION PRIMERA *Beneficios sociales*

Cláusula 31. Los empleados de «Alcaltel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», que no estén en situación de jubilación, percibirán con la nómina del mes de agosto de 1993 la cantidad de 63.065 pesetas.

SECCION SEGUNDA *Ayuda a disminuidos psíquicos*

Cláusula 32. Los trabajadores que acrediten pertenecer como mutualistas de número a la Mutualidad de Previsión Social para Ayuda a Subnormales percibirán en 1993 una ayuda de 30.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

SECCION TERCERA *Créditos para viviendas*

Cláusula 33. Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de vivienda, según las normas establecidas. A ese fin se crea un fondo de 35.000.000 pesetas para el personal que no se pueda beneficiar de otra ayuda de esta naturaleza.

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

## CAPITULO VII

SECCION PRIMERA *Incapacidad laboral*

Cláusula 34. Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria o invalidez provisional se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución garantizada en la cláusula 12.ª 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 SEGUNDA *Anticipación de la jubilación*

Cláusula 35. La Empresa complementará a su cargo, con carácter de indemnización, el importe de la pensión que pudiera corresponder al personal que se jubile anticipadamente antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años, hasta el 100 por 100 de la retribución garantizada en la cláusula 12.ª 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 pensada, y siempre que a juicio de la Empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

## CAPITULO VIII

SECCION ÚNICA *Comisión Paritaria*

Cláusula 36. En el plazo de un mes, a contar desde la fecha de la firma de este Convenio, se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente de cuantas cuestiones puedan derivarse de la aplicación del mismo.

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

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

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

Cláusula 37. 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 38. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que corresponden a la jurisdicción competente.

## CAPITULO IX

SECCION ÚNICA *Representantes de los trabajadores*

Cláusula 39. 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.

La Comisión Paritaria estudiará, durante el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de 1993, el ajuste de las horas totales de actividad sindical a las plantillas reales actualmente existentes en cada Centro de trabajo, así como de la representación de instalaciones, y la posibilidad de establecer la totalidad del territorio nacional como circunscripción electoral para dicha área.

Cláusula 40. Los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal, en su caso, dispondrán, con carácter general, del crédito de horas mensuales para las actividades propias de la representación que ostentan, previsto en el artículo 68, e), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Cláusula 41. Los Sindicatos de trabajadores que reúnan los requisitos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, podrán designar el número de delegados sindicales que proceda, con arreglo a la escala establecida en dicha Ley.

Cláusula 42. Para conocer de aquellas cuestiones que, por su carácter general, no puedan ser adecuadamente tratadas a nivel local, existe una representación central de instalaciones, compuesta por trece miembros designados de la misma forma que los del Comité Inter Centros previsto en la cláusula siguiente, en función del resultado de las elecciones sindicales y de entre los que ostenten la condición de representante legal electo de los trabajadores. Esta representación se reunirá con carácter ordinario cada dos meses.

Entre tanto, se realiza el estudio contemplado en la cláusula 39 y dada la desaparición de las Delegaciones Regionales de Instalaciones, las funciones de las representaciones regionales serán asumidas por la representación central.

Cláusula 43. Sin perjuicio de las funciones propias de los Comités de centro y representación central de instalaciones, 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 trece 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 cada dos meses.

## CLAUSULAS ADICIONALES

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

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

Cláusula II. Para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad de la Empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, así como la necesaria competitividad en las actuales circunstancias de mercado, la representación de los trabajadores cooperará

positivamente para la reducción del absentismo y para que la presencia, actividad y normalidad laboral hagan posibles los expresados fines.

**Cláusula III.** La Dirección de la Compañía propone y la representación de los trabajadores acepta el establecimiento de un marco de colaboración para estimular y asegurar la participación activa de los trabajadores en el Programa Cénit, haciendo comunes los objetivos de mejora en todos los órdenes que la Compañía persigue a través del mismo.

Para ello se establece un incentivo especial que se denominará gratificación programa Cénit, y se registrará, con carácter exclusivo para 1993, por las siguientes normas: Con objeto de dar a conocer el lanzamiento del Programa, asegurar un esfuerzo colectivo inicial importante en relación con el mismo y preparar su posterior desarrollo y expansión:

**Primera.**—Podrán optar a este incentivo todos los trabajadores que, en cualquier forma, presten su colaboración al Programa, excepto el personal perteneciente al colectivo sujeto al Sistema de Trabajo por Objetivos.

**Segunda.**—Las actividades del Programa Cénit se desarrollarán con arreglo a las normas y procedimientos establecidos por la Compañía para su aplicación.

**Tercera.**—La aplicación inicial del Programa se realizará por áreas, que cubrirán la totalidad de la Compañía.

Para cada una de estas áreas se establecerá un baremo, como objetivo mínimo a alcanzar para que los trabajadores encuadrados en la misma puedan percibir el incentivo especial, que para 1993 se establece en una cuantía individual de 26.000 pesetas.

La Comisión Paritaria del Convenio determinará la distribución por áreas y los baremos a aplicar en cada una de ellas para el año 1993.

**Cuarta.**—El Comité de calidad de la Compañía realizará la evaluación de los resultados alcanzados en cada una de las áreas de aplicación del Programa Cénit, en función de los baremos establecidos para cada una de ellas, y remitirá sus conclusiones a la Comisión Paritaria del Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá seguidamente a fin de pronunciarse sobre la evaluación de los resultados en cada área y asignación del incentivo especial; que deberá hacerse efectivo no más tarde del día 1 de diciembre de 1993.

**Quinta.**—Las cantidades totales pagadas por este concepto en 1993 se totalizarán y constituirán un fondo mínimo para su aplicación en 1994, según las normas que se convengan para su aplicación en dicho año.

**Cláusula IV.** 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.

**Cláusula V.** La entrada en vigor del presente Convenio determina de modo automático la cancelación y pérdida de vigencia, en términos globales y a todos los efectos, del Convenio Colectivo, normas y reglamentos internos, usos y prácticas, de general o particular aplicación de la extinguida «Telettra España, Sociedad Anónima», así como del Reglamento de Régimen Interior de la antigua «Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

#### CLAUSULAS TRANSITORIAS

**Cláusula I.** El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forma parte de las plantillas de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», el día 14 de julio de 1993, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del 1 de enero de 1993.

**Cláusula II.** El conocido como plus de obra de instalaciones en la antigua «Telettra España, Sociedad Anónima», tiene carácter funcional e histórico y está atribuido con carácter exclusivo y a título personal a determinados empleados, siendo su cuantía asimismo individual.

En relación con el mismo, ambas partes, de común acuerdo, convienen en mantenerlo como complemento funcional, a título exclusivo e individual y en las mismas cuantías que actualmente tiene en cómputo anual, con carácter de complemento de puesto de trabajo no revalorizable y pagadero en catorce mensualidades.

**Cláusula III.** Los pluses existentes en la antigua «Telettra España, Sociedad Anónima», conocidos como compensación La Coruña, Servicio Médico, quebranto de moneda e Informática, que tienen asignados determinados trabajadores a título personal, se integran en las retribuciones de estos en cómputo anual, a través del ejercicio de equiparación económica, como complemento personal del tipo «H» y quedarán, con ello, cancelados y sin efecto como tales.

Los pluses de cualquier naturaleza, en relación con los cuales exista otro de características similares en «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», pasarán a regirse por la normativa de aplicación habitual en esta Empresa.

**Cláusula IV.** Ambas partes acuerdan la siguiente garantía en relación con la evolución del Índice General de Precios al Consumo en 1993:

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

Las cantidades así determinadas se incrementarán en ambas tablas, de acuerdo con sus correspondientes estructuras, con efectividad de 1 de enero de 1993.

La aplicación de esta garantía afectará, en su caso, exclusivamente al personal que se encuentre en plantilla en la fecha de publicación del IPC real del año 1993.

**22808** RESOLUCION de 12 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para las Industrias Elaboradoras del Arroz.

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias Elaboradoras del Arroz (número de código 9900335), que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1993, de una parte, por ALIEA-PYMEV y ANFA, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector, 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, 12 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS ELABORADORAS DEL ARROZ (1993-1994)

**Artículo 1.º** *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo afecta a todas las Empresas, Sociedades Cooperativas y Empresas Agrícolas, dedicadas a la elaboración del arroz y subproductos del mismo.

**Art. 2.º** *Ambito territorial.*—Afectará a todas las Empresas cuyos centros de trabajo radiquen en todo el territorio del Estado Español, así como todas aquellas que se establezcan en el futuro.

**Art. 3.º** *Ambito personal.*—Se incluyen en este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de Empresas que se indican en el ámbito funcional así como a los que posteriormente entren a prestar servicio en las mismas.

El personal de nuevo ingreso tendrá, en todo caso, derecho a las retribuciones complementarias del puesto de trabajo a que fuese asignado.

**Art. 4.º** *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1993, finalizando la misma el 31 de diciembre de 1994.

**Art. 5.º** *Vigencia y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 1993, independientemente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Será prorrogado por periodos de un año, siempre que no medie la oportuna denuncia, con un mes de antelación, como mínimo. Tal denuncia la podrá ejercer cualquiera de las Centrales Sindicales o Agrupaciones Empresariales, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones en el mes de marzo.

**Art. 6.º** *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores a título personal o colectivo con anterioridad a este Convenio.

Las elevaciones posteriores legales de salarios al primero de enero del actual serán absorbibles por las mejoras pactadas en el presente Convenio.

**Art. 7.º** *Clasificación del personal.*—1. La clasificación del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.