

Categorías	Nivel A — Pesetas	Nivel B — Pesetas	Nivel C — Pesetas
Jefes administrativos. Técnicos control de peaje. Delineantes. Conductores. Ordenanzas.			

El personal contratado con el nivel C, al cumplir un año de prestación de servicio en la Empresa, pasará automáticamente al nivel B.

La calidad, el rendimiento y los conocimientos demostrados serán aspectos esenciales a considerar por parte de la Empresa para calificar el puesto de trabajo en el nivel A del distinto personal dentro de cada categoría.

Las cantidades que figuran en la presente tabla son importes brutos y sin considerar la posible revisión pactada.

ANEXO 2

Importes brutos. Horas extraordinarias en 1993

(Sin antigüedad)

Categorías	Nivel A		Nivel B		Nivel C	
	Normales — Pesetas	Festivas/nocturnas — Pesetas	Normales — Pesetas	Festivas/nocturnas — Pesetas	Normales — Pesetas	Festivas/nocturnas — Pesetas
Cobrador de peaje de primera	2.312	2.510	—	—	—	—
Cobrador de peaje	2.109	2.290	2.033	2.208	1.942	2.108
Operario de mantenimiento	2.497	2.711	2.390	2.594	2.236	2.427
Coordinador comunicaciones	2.976	3.231	2.487	2.701	2.399	2.604
Almacenero	2.273	2.468	2.195	2.384	—	—
Oficial control de peaje	3.166	3.437	2.872	3.118	2.549	2.767
Auxiliar control de peaje	2.226	2.417	2.160	2.345	2.093	2.273
Oficial administrativo	1.998	2.169	1.965	2.133	—	—
Auxiliar administrativo	1.924	2.089	1.791	1.945	1.700	1.845
Oficial maquinaria peaje	3.056	3.318	—	—	—	—
Operador informática	2.557	2.776	—	—	—	—

ANEXO 3

Prendas de trabajo	Cantidad	Duración — años
Peajistas:		
Anorak	2	3
Camisas invierno	2	1
Camisas verano	3	2
Calcetines par verano	3	1
Calcetines par invierno	3	1
Cinturón	Según necesidad	
Corbata para invierno	Según necesidad	
Emblema (con número de identificación y fotografía)	Según necesidad	
Pantalón (verano)	2	2
Pantalón (invierno)	2	2
Zapato invierno (par)	1	1
Zapato verano (par)	1	1
Jersey invierno	1	1
Jersey verano	1	2
Operarios de mantenimiento:		
Anorak	1	1
Traje o buzo de agua	Según necesidad	
Pantalón (verano)	2	1
Pantalón (invierno)	2	1
Camisa (verano)	3	1
Camisa (invierno)	3	1
Jersey (verano)	1	2
Jersey (invierno)	1	1
Calcetines (par invierno)	5	1
Calcetines (par verano)	4	1
Cinturón	Según necesidad	
Gorro invierno	1	2
Botas de invierno	1	1
Calzado de verano	2	1
Calzado de invierno	1	1
Botas de agua	Según necesidad	
Guantes de abrigo	1	1
Guantes de trabajo	Según necesidad	

Prendas de trabajo	Cantidad	Duración — años
Cinturón	Según necesidad	
Chaleco (tipo anorak)	1	2
Equipo seguridad nocturna (manguitos de mano, pie y cinturón)	Según necesidad	
Almaceneros:		
Calzado de verano	1	1
Calzado de invierno	1	1

28163 RESOLUCION de 4 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima» (número de código 9002372), que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1993, de una parte, por los designados por la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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, 4 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «GENERAL ELECTRIC CGR ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º Partes contratantes.—En Madrid, a 25 de junio de 1993. Reunida la Comisión Deliberadora del III Convenio Colectivo de la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima», en adelante GE/CGR, actuando como Presidente don José Reinoso Ceballos e integrada por los representantes de la Dirección de la Empresa, señores don Enrique Ortega Casado, don Justo Santamaría López.

Y los representantes del personal, señores don Jesús Alcalá Merino, doña María Rosa Pérez Colás, don Dibo Alneameh Mijael, don Antonio Soriano Consentini, don Carlos José Ariza Rus, don Antonio López Martínez, don Angel González Paz, don Miguel Angel González Maestre, firmantes del Convenio.

Elaboran como resultado de sus deliberaciones el presente texto, que anula y sustituye en todo al II Convenio Colectivo que regía hasta la fecha las relaciones laborales de esta Empresa.

Art. 2.º Normativa aplicable.—El presente Convenio se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales, y en lo no dispuesto en el mismo serán de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en la materia.

En caso de conflicto entre dos normas laborales será de aplicación aquella que apreciada en conjunto y en cómputo global anual sea la más favorable al trabajador.

Art. 3.º Ambito de aplicación.

A) Ambito funcional.—El presente Convenio Colectivo obliga a la Empresa «General Electric CGR España, Sociedad Anónima».

B) Ambito territorial.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de trabajo de «General Electric CGR España, Sociedad Anónima».

C) Ambito personal.

1. El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

2. Quedan, no obstante, excluidos todos aquellos que sean miembros del Comité de Dirección y el primer nivel de Jefatura que reporta a este Comité en todas las áreas.

Art. 4.º Entrada en vigor y duración.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1993, y tendrá una vigencia de cuatro años.

No obstante lo anterior, anualmente se negociarán las condiciones económicas y de jornada de trabajo contenidas en el presente Convenio, permaneciendo vigentes el resto de las obligaciones contenidas en el mismo.

La retribución anual individual que se recoge en el artículo 24 constituirá la base sobre la que se calcularán los incrementos salariales que se negocien.

El marco de referencia para las negociaciones de las condiciones económicas será los resultados económicos de la compañía, el valor de mercado de los puestos de trabajo y el I.P.C. previsto.

Un porcentaje del incremento que anualmente se negocie se destinará a aumentar los rangos salariales mínimos del anexo II, tendente a actualizar la curva salarial.

Art. 5.º Denuncia y prórroga.—1. La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes, debiendo formularse con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, plazo que será de aplicación tanto a la denuncia anual a los efectos de la negociación prevista en el artículo 4.º, como respecto a la del propio Convenio una vez haya transcurrido el período de vigencia pactada.

La denuncia se hará por escrito que, de forma fehaciente, la parte denunciante hará llegar a la otra. En caso de denuncia por la representación de los trabajadores, se acompañará certificación del acuerdo del Comité de Empresa.

2. De no mediar denuncia con los requisitos exigidos para ella, las condiciones económicas y/o el Convenio se entenderán prorrogados de año en año.

Art. 6.º Absorción y compensación:

a) Los condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que con anterioridad rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbre o por cualquier otra causa.

b) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual en este Convenio.

c) Los devengos por antigüedad serán absorbidos cuando la retribución bruta anual percibida sea superior a la retribución anual mínima del nivel profesional en el que esté integrado el trabajador.

Para la valoración y comparación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales en relación a las horas de trabajo año pactadas.

Art. 7.º Garantía personal.—Se respetarán las garantías personales que excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por las condiciones establecidas en este Convenio.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si por actos de la autoridad laboral competente y, en su caso, de la jurisdiccional, se impidiese la vigencia del presente Convenio o de alguno de los artículos, el mismo quedará sin efecto en su totalidad y su contenido deberá ser reconsiderado totalmente.

Art. 9.º Comisión Mixta Paritaria.—A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Mixta Paritaria cuyo objetivo será la interpretación, vigilancia, conciliación y arbitraje del Convenio.

Esta Comisión estará formada por un número igual de representantes de la Dirección y del personal con un máximo de tres por cada parte, que serán elegidos, si fuera posible, entre las personas que integran la Comisión Deliberadora del Convenio. El Secretario de la Comisión Mixta será nombrado por la representación de los trabajadores y el Presidente por la representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad.

La Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas.

La Comisión resolverá los temas pendientes en el menor plazo de tiempo posible.

Las funciones encomendadas a la Comisión se ejercerán necesariamente con carácter previo y sin merma de la competencia que a la Jurisdicción Laboral y/o a la Administración corresponda en cada caso.

La Comisión publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitando una de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra al Comité en el plazo que en cada caso se señale.

Art. 10. Solución de conflictos.—A los efectos de mejorar el clima laboral, la Dirección y la representación legal de los trabajadores aceptan someter cuantas discrepancias colectivas pudieran generarse, durante la vigencia del Convenio, a la mediación del Director Provincial de Trabajo, una vez agotada la intervención de la Comisión Paritaria.

La representación legal de los trabajadores se compromete a no plantear acción ni conflicto alguno que implique la pérdida de horas de trabajo efectivo sin haberse producido antes dicha mediación.

Transcurridos treinta días desde la solicitud de la mediación sin haberse producido ésta, las partes podrán plantear las acciones que consideren oportunas.

Art. 11. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio regirá en sustitución de cualquier norma, pacto, acuerdo, uso o costumbre que pudieran existir anteriormente a su entrada en vigor, que quedan expresamente derogados.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 12. Ingresos y período de prueba.—1. Todo aspirante será sometido a un reconocimiento médico previo a la contratación.

Habida cuenta de la lógica falta de experiencia del trabajador contratado para la realización de las funciones propias del puesto de trabajo a ocupar, en materia de retribución, existirá en cada caso un período de adaptación, con un máximo de un año, durante el que el trabajador percibirá el sueldo mínimo de su rango profesional.

2. Los trabajadores que ingresen en la Empresa deberán superar un período de prueba en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. Ceses.—1. Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la Dirección, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) No cualificados, especialistas y administrativos: Quince días.
- b) Resto del personal: Treinta días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Dirección a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

3. En el momento de causar baja, el trabajador devolverá los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de la Empresa, condicionándose a tal entrega el abono de su liquidación.

Art. 14. *Clasificación profesional.*—Todo trabajador tendrá asignada una de las categorías profesionales que señala la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o norma que lo sustituya, sin perjuicio del nivel que le corresponda según el anexo I.

Art. 15. *Fijación de objetivos y evaluación de rendimiento.*—El sistema de evaluación del rendimiento de aplicación anual a todos los trabajadores de la Empresa es un proceso en el que el trabajador y su superior inmediato determinan conjuntamente los objetivos de rendimiento según el plan anual de negocio de la Empresa, definen las responsabilidades y deberes contenidos en la descripción de su puesto y formulan planes para la mejora del rendimiento del trabajador y su desarrollo personal.

En caso de discrepancia, el trabajador puede solicitar que un miembro del Comité de Empresa le acompañe en las reuniones con su superior tanto para fijar objetivos como para evaluar rendimiento.

El trabajador puede someter las discrepancias que pudiera tener con su superior a los niveles de Dirección de la Empresa según lo determinado en el artículo 21.

Cuando el rendimiento de un trabajador no alcance el nivel mínimo requerido por el puesto que ocupa en dos evaluaciones sucesivas, se adoptarán las medidas organizativas para mejorar dicho rendimiento y, en su caso, se le cambiará a otro puesto más acorde con sus capacidades dentro de los límites legales establecidos respecto de la movilidad funcional.

La puntuación obtenida en la evaluación del rendimiento será el elemento determinante de las revisiones salariales que se apliquen a cada trabajador.

Como garantía de la objetividad del sistema, se establece que solamente hasta un máximo de un 5 por 100 de la plantilla podría tener una evaluación por debajo de lo normal.

Anualmente se celebrará una reunión de la Dirección con el Comité de Empresa para informar sobre el cumplimiento de lo previsto en este artículo.

Art. 16. *Traslados.*—Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites de Centro de trabajo en un radio superior a 30 kilómetros desde la ubicación del Ayuntamiento de la capital de la provincia, tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador.

Si el traslado no se realizara a petición del interesado, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos de traslado, tanto propios como de su familia y enseres, percibiendo, además, una indemnización equivalente a tres mensualidades y debiendo, asimismo, la Empresa pactar con el interesado la compensación por vivienda. Este tipo de traslado, salvo pacto en contra, sólo podrá realizarlo la Empresa con los trabajadores que lleven a su servicio menos de ocho años y tan sólo una vez con cada uno de ellos.

En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

Art. 17. *Cambio de puesto.*—Se entiende por cambio de puesto la movilidad del personal dentro de los límites de su Centro de trabajo y que, a diferencia de los anteriormente definidos, no obligue al trabajador a un cambio de domicilio.

Este cambio se ajustará siempre a la legislación vigente sobre movilidad funcional y no supondrá en ningún caso una situación vejatoria para el trabajador, ni menoscabo de su desarrollo profesional.

La permanencia de cuatro meses dentro de un año en un puesto de trabajo de nivel profesional superior implicará la consolidación del mismo, a no ser que se hubiese acordado lo contrario previamente en razón a la concurrencia de razones objetivas que impidieran dicha consolidación.

Art. 18. *Criterios de antigüedad para los casos de cambio de puesto definitivo por necesidades del servicio.*—En estos casos, se efectuará el cambio atendiendo a los siguientes requisitos y en el orden en que se enumeran:

1. Menor período de tiempo, con la categoría y profesión más afín a la vacante a cubrir.

2. En el caso de que se diera igualdad en el punto anterior, menor período de tiempo, figurando dentro de la Empresa con la categoría y profesión más afines.

3. En el caso de que se diera una total igualdad en los dos puntos anteriores, menos antigüedad en el departamento del que forma parte.

4. En el caso de que se diera una total igualdad en todos los puntos anteriores, menos antigüedad reconocida por la Empresa.

Art. 19. *Formación y promoción.*—La Empresa organizará los cursos de formación que considere convenientes con el fin de capacitar a su personal para el buen desarrollo del trabajo, informando de ello al Comité de Empresa, quien podrá presentar las sugerencias que considere interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

La asistencia a estos cursos, de ser organizados dentro de las horas de trabajo, será obligatoria para aquellas personas que sean designadas por el mando respectivo.

Tanto en lo que se refiere a la formación concreta en y fuera del Centro de trabajo como en las técnicas específicas, se procurará, en la medida de lo posible, utilizar recursos técnicos y humanos de la propia Empresa.

Se tomará en consideración la posibilidad de dar cursos de formación que impliquen la preparación profesional del personal interesado.

La Empresa potenciará al máximo la promoción interna apoyando al máximo todas las acciones de formación y desarrollo personal y profesional, y anunciando internamente todas las vacantes a contratar externamente.

Art. 20. *Viajes, alojamiento, manutención y kilometraje.*—Los principios del sistema de indemnización por gastos de viajes, alojamiento, manutención y kilometraje serán los siguientes:

a) No deberá suponer al trabajador ni beneficios ni pérdidas, puesto que con este sistema se pretende exclusivamente atender a los gastos reales normales ocasionados por los citados viajes, alojamientos, manutención y kilometraje.

b) Mediante la correspondiente percepción el trabajador deberá poder desarrollar su vida en condiciones similares a las de su nivel habitual.

c) El desarrollo de todos estos principios se encuentra comprendido en la norma editada por la Dirección a este respecto con referencia ES-3202.

Se enviará copia al Comité de Empresa cada vez que se produzcan modificaciones a la norma.

Art. 21. *Tramitación de reclamaciones.*—Todo trabajador podrá ejercer su derecho de dar a conocer sus quejas o reclamaciones individuales a la Dirección y deberá cumplir el siguiente procedimiento:

1. La queja o reclamación será hecha en primer lugar al Jefe inmediato.

2. Si por el Jefe inmediato no fuera resuelta en un período corto de tiempo, se podrá recurrir por escrito al siguiente escalón jerárquico que le corresponda.

3. Si no hubiera contestación o ésta no fuera satisfactoria, se podrá recurrir por escrito y/o personalmente al Departamento de Recursos Humanos, quien dará una respuesta en un plazo no superior a diez días laborales. Durante esta fase, el trabajador podrá, de acuerdo con sus facultades legales, recurrir a sus representantes, y en los casos en que hubiese lugar, a los Organismos competentes.

4. Toda reclamación no susceptible de espera por su urgencia o gravedad podrá hacerse directamente al Departamento de Recursos Humanos, previa información a su superior inmediato, si es que no la resuelve favorablemente.

5. Las reclamaciones que tengan establecido un procedimiento de reclamaciones específico se tramitarán con arreglo a las normas reguladas para tales casos.

6. La tramitación de cualquier queja o reclamación no interrumpirá la marcha normal del trabajo.

Art. 22. *Seguridad e higiene en el trabajo.*—Existe un Comité de Seguridad e Higiene compuesto por:

Dos miembros designados por el Comité de Empresa.

Dos miembros designados por la Dirección.

Un miembro del Servicio Médico de Empresa.

Este Comité desarrollará y vigilará las funciones propias que le confiere la normativa legal sobre esta materia, colaborando con la Dirección de la Empresa en todo lo referente a salud laboral.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 23. *Retribución mínima por nivel profesional.*—La tabla salarial que constituye el anexo II del presente Convenio recoge los importes brutos anuales mínimos de retribución para cada nivel profesional.

Estos importes incluyen cuantos complementos salariales pudieran corresponder al trabajador por aplicación de la legislación vigente, incluidos el salario de calificación y los complementos de antigüedad y puesto de trabajo.

Art. 24. *Retribución anual individual.*—La retribución anual bruta que, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, percibe cada trabajador, incluye los conceptos retributivos del II Convenio de Empresa que a continuación se indican: Salario de calificación (incluido plus convenio), antigüedad, T. P. P., plus de productividad, plus de transporte y de distancia y plus voluntario.

Art. 25. *Recibos de salarios.*—La retribución anual bruta se abonará en 14 pagas iguales, 12 coincidentes con los meses naturales, una en junio y otra en diciembre, antes de Navidad.

En el recibo de salarios se hará figurar bajo la rúbrica «retribución mensual» la catorceava parte de la retribución anual mínima que la tabla salarial del anexo II establece para el nivel profesional en el que está encuadrado el puesto que desempeña el trabajador.

Si el trabajador percibiera una retribución anual bruta superior a la mínima de su nivel profesional, la diferencia se hará constar en los catorce recibos de salarios bajo la rúbrica «retribución complementaria».

Art. 26. *Complementos salariales.*

1. *Antigüedad.*—Se establece para todo el personal de plantilla sujeto a este Convenio, el plus de antigüedad devengable por quinquenios y absorbible y compensable de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio, cuyo importe será del 4 por 100 del salario Convenio.

Los quinquenios se devengarán en la fecha de su cumplimiento.

2. *Complemento personal.*—La Empresa podrá acordar el pago de un complemento personal en función del puesto de trabajo ocupado, la calificación profesional, el conocimiento de idiomas, las responsabilidades asumidas o por cualquier otra circunstancia que pueda ser tenida en cuenta por la Empresa a estos efectos, cuyo importe será compensable y absorbible en los términos establecidos en el artículo 6 del presente Convenio.

CAPITULO IV

Jornada, horarios, vacaciones, licencias, ILT y jubilación

Art. 27. *Jornada.*—1. Será de hasta un máximo de mil setecientas noventa horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. La jornada se distribuirá, adecuándola a los días de trabajo disponibles en un calendario anual, en ocho treinta horas por día de trabajo durante nueve meses al año y en seis horas por día de trabajo durante tres meses; la diferencia que resulte cada año respecto de la jornada pactada se disfrutará como días libres («días volantes»).

Art. 28. *Horas extraordinarias.*—En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en las normas legales aplicables en cada momento.

Tendrán carácter de horas extraordinarias estructurales todas aquellas necesarias por:

- Ausencias imprevistas.
- Periodos punta de producción.
- Cambios de turno.
- Mantenimiento.

Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por las diversas modalidades de contratación previstas por la legislación laboral.

Las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor no estarán sujetas a los límites anteriormente citados.

No tendrán carácter de horas extraordinarias las realizadas al amparo de la normativa «Realización de horas extraordinarias y su compensación por tiempo».

La base para el cálculo del precio de la hora extraordinaria será la retribución anual individual bruta del trabajador, a que se refiere el artículo 24.

Art. 29. *Horarios.*—Los horarios de todos los Centros de trabajo serán coincidentes en la medida de lo posible, estableciéndose en cada caso en función de las necesidades de la Empresa.

El horario en el Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz, con excepción del Servicio de Asistencia al cliente, será:

De ocho a diecisiete quince horas, de lunes a viernes, con cuarenta y cinco minutos para comer, en jornada de invierno, y de ocho a catorce horas, en jornada de verano.

En el resto de los Centros de trabajo y en el Servicio de Asistencia al cliente de Madrid, el personal podrá elegir entre el horario de nueve a dieciocho treinta horas y el de diez a diecinueve treinta horas, con una hora para comer en ambos casos, en jornada de invierno, y de nueve a quince horas o de diez a dieciséis horas, en jornada de verano.

Para dar un mejor servicio y atención al cliente, y a fin de atender los periodos vacacionales y/o de jornada reducida de trabajo, se establece una norma llamada «Stand by».

Este es un programa por el cual los empleados adecuados para cada modalidad asumen voluntariamente, mediante una compensación económica, estar en situación de disponibilidad (Stand-by) para atender las llamadas de clientes, según se reflejará en la norma correspondiente.

Art. 30. *Vacaciones.*—1. Las vacaciones anuales serán de veintidós días laborables.

2. El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente.

3. El período para el disfrute de vacaciones será desde el 1 de enero de cada año hasta el domingo o lunes de Pascua del año siguiente.

4. El período de vacaciones no podrá ser dividido en más de tres periodos, siempre por semanas completas naturales, siendo obligatorio que al menos uno de los periodos tenga un mínimo de dos semanas. Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en época de verano salvo acuerdo entre Empresa y trabajador.

5. Los trabajadores comunicarán a su superior inmediato el período o periodos de vacaciones elegido/s antes del 30 de abril de cada año, siendo contestados en un plazo no superior a treinta días.

Art. 31. *Licencias y permisos.*—1. Se concederá licencia retribuida a los trabajadores que, previo aviso y justificación, necesiten ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que se señala en el anexo III al presente Convenio.

2. En supuestos extraordinarios, debidamente acreditados, se podrán conceder licencias por el tiempo que se precise, sin percibo de haberes.

Art. 32. *Retribución en caso de ILT.*—La Empresa complementará a todo trabajador en situación de baja por este concepto las prestaciones de la Seguridad Social, de forma que su retribución bruta en esta situación alcance los porcentajes indicados en el recuadro siguiente:

Porcentaje de absentismo en trimestre anterior	Retribución		
	Del 4.º al 7.º día, inclusive — Porcentaje	Del 8.º al 14 día, inclusive — Porcentaje	A partir del 15 día, maternidad — Porcentaje
Menos de 4	85	90	95
De 4 a 5,5	80	85	90
De 5,5 a 7	75	80	85
Mayor de 7	Prestaciones a cuenta de la S.S.		

Por accidentes de trabajo, el 100 por 100.

Notas:

- a) No se computarán las bajas con hospitalización ni por accidente de trabajo para el cálculo del porcentaje de absentismo.
- b) En cómputo anual, los tres primeros días de baja no están sujetos a reducción.

Art. 33. *Jubilaciones.*—Se fija como tope de edad máxima para trabajar en la Empresa la edad de sesenta y cinco años, por lo que al alcanzar esa edad se producirá automáticamente la jubilación del trabajador.

CAPITULO V

Régimen disciplinario

Art. 34. En lo que se refiere a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica o norma que la sustituya.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 35. *Anualidad, carácter y proporcionalidad de las retribuciones.*—Las retribuciones brutas establecidas en este Convenio son anuales y corresponden a la prestación de horas de trabajo anuales pactadas. Si no se realizara esta prestación, las retribuciones se reducirían en su parte proporcional.

Las retribuciones en salario y especie que garantiza la Empresa son brutas y, por tanto, las retenciones legales que correspondan al trabajador, tales como Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), Seguridad Social, etc., se deducirán íntegramente de aquéllas.

CAPITULO VII

Beneficios sociales

Art. 36. *Planes de pensiones.*—El Comité de Empresa y el Departamento de Recursos Humanos tendrán a disposición de los trabajadores el Reglamento del fondo de pensiones formalizado con el Banco Bilbao Vizcaya, que es de aplicación a todos los trabajadores fijos.

Art. 37. *Comedores.*—El Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz cuenta con un comedor donde el personal puede realizar la comida del medio día.

En los otros Centros, los trabajadores podrán realizar la comida de medio día en los restaurantes de la zona concertados a tal efecto.

El precio a abonar por el trabajador de cualquier Centro no será superior al 25 por 100 del precio facturado a la Empresa por los contratistas de estos servicios. En todo caso, en el Centro de trabajo de Torrejón de Ardoz se mantendrá la proporción actualmente existente.

Art. 38. *Seguro de vida e invalidez.*—Se establece un seguro de vida colectivo a cargo de la Empresa.

Art. 39. *Seguro de accidentes e invalidez.*—Se establece un seguro de accidentes e invalidez a cargo de la Empresa.

Art. 40. *Seguro médico.*—Se establece un seguro médico que cubre la asistencia sanitaria del trabajador, su cónyuge e hijos menores de veinticinco años que convivan con él.

Art. 41. *Financiación de los Seguros de vida, invalidez, accidente y médico.*—El coste conjunto de estos seguros no superará los 31.200.000 pesetas que es la cantidad dedicada antes de la entrada en vigor de este Convenio a beneficios sociales. Se formalizarán las oportunas pólizas antes del 1 de octubre de 1993.

Art. 42. *Premio de veinticinco años de servicio.*—Todo trabajador, al cumplir los veinticinco años ininterrumpidos de antigüedad en la Empresa, recibirá un premio consistente en un cuarto de su retribución anual individual vigente en la fecha que se haga acreedor a dicho premio, abonándosele en la nómina correspondiente a dicho mes.

Este importe se considerará bruto y, por lo tanto, se descontarán las retenciones legales pertinentes.

CAPITULO VIII

Disposiciones transitorias

Art. 43. *Retroactividad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio serán de aplicación a partir de la fecha de su firma y sólo tendrán efecto retroactivo a 1 de enero de 1993 las de carácter económico para los trabajadores en plantilla a 1 de julio de 1993, dado que los trabajadores que han cesado durante el primer semestre de 1993, lo han hecho en razón a los acuerdos suscritos en fecha de 10 de diciembre de 1992, entre la Dirección y Comité de Empresa debidamente homologados por la autoridad laboral.

Art. 44. *Compensación por cambio de condiciones.*—Los trabajadores en plantilla a 1 de julio de 1993, que no estuvieran incluidos en ninguno de los supuestos a), b) ó c) del artículo 4 del II Convenio Colectivo de la Empresa, percibirán como consecuencia del cambio de condiciones que supone este Convenio la cantidad de 225.000 pesetas, que se abonarán antes del 31 de diciembre de 1993, bajo la rúbrica «Compensación cambio condiciones» y se computarán a todos los efectos como parte de la retribución bruta a partir del 1 de enero de 1994.

Art. 45. *Ajuste a los niveles salariales mínimos por rango.*—Cuando la retribución bruta por todos los conceptos en jornada normal de trabajo en cómputo anual de un trabajador perteneciente al colectivo a que hace referencia el artículo anterior, incluida la compensación por cambio de condiciones, no llegue al nivel salarial mínimo de su rango, la diferencia que resulte se abonará de la siguiente forma:

- 50 por 100 prorrateado entre julio y diciembre de 1993.
- 50 por 100 prorrateado entre enero y marzo de 1994.

Art. 46. *Homogeneización de denominaciones de puestos de trabajo, tipo de cotización a la Seguridad Social y categoría profesional.*—La Empresa, en el plazo máximo de seis meses y previas consultas con el Comité de Empresa, elaborará un cuadro de homogeneización de deno-

a la Seguridad Social que corresponda en cada caso y asignación de una categoría profesional según la Ordenanza de Trabajo de Siderometalurgia o norma que lo sustituya.

Art. 47. *Información al Comité de Empresa durante 1994.*—En razón a la innovación que supone la aplicación del sistema, su fijación de objetivos y evaluación de resultados durante 1994, la Empresa informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre el desarrollo de dicho sistema.

ANEXO I

Relación de puestos de trabajo por niveles

A)

B) Especialista montaje electromecánico. Oficial tercera electromecánico. Auxiliar administrativo. Auxiliar de organización. Oficial segunda administrativo. Calcedor.

C) Oficial segunda taller. Oficial primera taller. Oficial primera administrativo. Oficial primera administrativo (Secretaría). Delineante segunda. Almacenero.

D) Oficial primera prueba final. Oficial primera ingeniería. Oficial primera prototipos electrónicos/mecánicos. Oficial primera administrativo (Secretaría dirección bilingüe). Delineante primera. Administrativo de soporte/M.U.S.T. Cal center coordinator.

E) Analista primera. Oficial primera administrativo (Delegación). Técnico Organización primera. Maestro segunda taller. Analista de métodos. Secretaría ejecutiva. Service engineer (Entry level). System operator. Text writer. User support. HR Assistant.

F) Delineante proyectista. Jefe organización segunda. Analista. Especialista créditos y cobros. Especialista de planificación y operaciones. Especialista de compras. Quality control engineer. Especialista de facturación de servicios. Sales representative (entry level).

G) Ingeniero de fabricación/diseño. Analista de marketing. Project leader. Product planning manager. Service engineer experienced (Installations specialist). Shop manager senior. System engineer. Treasury specialist. Documentation project leader. FMI coordinator. Systems analyst. HR generalist (entry level).

H) Credit and collection supervisor. Application specialist, MR, NM, US, XR. Cost analyst. Export manager. Import manager. M.U.S.T. manager. Supervisor personal accounts. Supervisor payable accounts. Sales representative (experienced).

I) Financial business analysis. HR generalist. C & C manager. Procedures/methods manager. Senior software specialist. Service marketing manager. Service support manager. Supervisor receiving accounts system. Service support engineer. Technical training specialist. Service sales specialist.

J) Documentation planning manager. Payroll administration specialist. Production control manager. Sales representative protocol/US. Sales support CT, US, NM, VASC, S/A. Area service manager.

ANEXO II

Rangos salariales mínimos

Nivel	Mínimo Pesetas
A	1.750.000
B	2.000.000
C	2.300.000
D	2.450.000
E	2.750.000
F	3.000.000
G	3.400.000
H	3.800.000
I	4.400.000
J	5.000.000

ANEXO III

Licencias y permisos

Motivo	Trabajador	Cónyuge	Padres, hijos, hermanos, nietos y abuelos (afinidad y consanguinidad)	Observaciones
Fallecimiento.	—	Cuatro días naturales +.	Tres días naturales.	Máximo hasta cinco días naturales con desplazamiento.
Enfermedad o int. quirúrg. grave.	—	Cuatro días naturales +.	Tres días naturales.	La gravedad podrá ser considerada por los Servicios Médicos de Empresa, aun a posteriori.
Alumbramiento.	—	Tres días naturales +.	—	+ Se autorizará su utilización de modo alterno en casos excepcionales y justificados.
Adopción legal.	Tres días naturales +.	—	—	—
Lactancia.	Una hora/día.	—	—	Puede partirse en dos fracciones de media hora (límite nueve meses).
Matrimonio.	15 días naturales.	—	Un día natural (máximo dos días con desplazamiento).	No será absorbible con el periodo de vacaciones anuales.
Traslado domicilio habitual.	Un día natural.	—	—	—
Cumplimiento deber público inexcusable y personal. Ser citado como testigo.	Tiempo necesario.	—	—	Debe mediar convocatoria. Si conlleva percibo de indemnización se abonará la diferencia con el jornal.
Consulta médico especialista de Seguridad Social o igual naturaleza.	Tiempo necesario.	—	—	Límite, una jornada de trabajo.
Consulta médico cabecera de la Seguridad Social.	Tiempo necesario.	—	—	Se abonará si es enviado y/o justificado por el Médico de Empresa o si el de cabecera lo envía al especialista.
Cuidar a menor de seis años o minusválido.	Máximo 1/2 de la jornada, mínimo 1/3.	—	—	No desempeñar ninguna otra actividad retribuida. Sólo uno de los cónyuges. Se deducirá proporcionalmente del salario.
Exámenes por estudios oficiales reconocidos por el MEC.	Tiempo necesario, máximo un día.	—	—	Límite hasta diez días naturales al año.
Casos extraordinarios y debidamente acreditados.	Tiempo necesario.	—	—	Mediará necesariamente solicitud escrita y razonada a Rec. Humanos, quien determina su concesión o no, así como si estará sujeto a retribución.

28164 RESOLUCION de 8 de noviembre de 1993, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del fallo de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo número 4.030/1989, interpuesto por don Francisco Tristanchó Roldán.

En el recurso contencioso-administrativo número 4.030/1989 interpuesto por don Francisco Tristanchó Roldán, contra la Resolución de la Subdirección General de Planificación y Ordenación de los Recursos Humanos de la Seguridad Social, de la Dirección General de Personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 22 de mayo de 1989, ha recaído sentencia por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía el 1 de febrero de 1991, cuyo fallo es el siguiente:

«Fallamos: Estimamos la demanda formulada por don Francisco Tristanchó Roldán, en relación con la Resolución de la Subdirección General de Planificación y Ordenación de los Recursos Humanos de la Seguridad Social, de la Dirección General de Personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fechada el 22 de mayo de 1989, por la cual se desestimó su pretensión de reconocimiento del certificado de haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años como título suficiente para incluirle en el Cuerpo Administrativo de la Seguridad Social, y declaramos la nulidad de dicha Resolución y su derecho a integrarse en la escala activa del mencionado Cuerpo.»

En virtud de lo cual, esta Subsecretaría dispone que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y que se publique dicho fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de noviembre de 1993.—El Subsecretario de Trabajo y Seguridad Social, P. D. (Orden de 27 de septiembre de 1993, «Boletín Oficial del Estado» del 29), el Director general de Servicios, Enrique Heras Poza.

28165 RESOLUCION de 15 de noviembre de 1993, de la Subsecretaría, por la que se convoca concurso público para otorgar becas de formación de Titulados Superiores Universitarios en técnicas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales.

Manifestada la creciente importancia de una adecuada política de actuación en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo encaminada a prevenir los riesgos profesionales y a mejorar las condiciones de trabajo, estas actuaciones exigen en su base contar con personal técnico especializado en estas materias que venga a cubrir las necesidades del mercado de trabajo impuestas por el marco normativo comunitario.

La experiencia obtenida en el desarrollo del programa de becas aconseja seguir la línea marcada en convocatorias anteriores, introduciendo cuantas mejoras vengan avaladas por la práctica.

En consecuencia, esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, a propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha resuelto:

Convocar concurso público para adjudicar 33 becas destinadas a la formación de Titulados Superiores Universitarios en diferentes temas de investigación en materias de Seguridad e Higiene en el Trabajo durante el año 1994.

1. Distribución y características

Los becarios realizarán su proceso de formación en los Centros nacionales y Servicios Centrales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con arreglo a la siguiente distribución, en la que se indican los temas de investigación y la titulación universitaria requerida: