

Escala	Oficial 1.ª	Oficial 2.ª	Oficial 3.ª	Especialista	Peón
102	19,3	18,6	17,9	17,7	16,8
103	29,4	27,5	26,7	26,2	25,1
104	38,3	36,9	35,6	34,9	34,1
105	48,5	45,9	44,3	43,9	42,1
106	57,7	55,5	53,7	53,4	50,6
107	65,3	64,8	62,6	61,4	58,1
108	77,5	74,2	71,3	70,2	67,2
109	87,6	83,0	80,2	78,9	75,4
110	96,3	93,0	89,3	88,1	83,7
111	106,5	101,9	98,1	96,3	92,4
112	116,2	111,2	107,2	105,7	101,0
113	125,6	119,7	116,0	114,1	109,5
114	135,4	129,4	125,3	123,2	117,3
115	145,0	138,7	133,6	131,8	125,8
116	155,0	148,0	142,7	140,8	134,0
117	164,4	157,3	151,6	149,4	142,7
118	191,3	183,5	176,7	174,2	166,3
119	193,2	185,1	178,5	176,3	168,0
120	195,6	187,6	180,1	177,7	169,7
121	198,0	189,8	182,5	179,6	171,8
122	200,2	191,3	184,4	181,8	173,4
123	202,5	193,2	186,7	184,2	174,9
124	204,4	195,6	188,6	186,5	177,4
125	206,2	198,0	190,7	188,4	179,4
126	208,6	199,6	192,4	190,0	181,2
127	210,6	201,6	194,6	191,8	183,5
128	212,6	204,4	196,5	194,4	184,9
129	215,0	206,2	198,8	195,6	187,0
130	217,3	208,2	200,3	197,8	189,0
131	222,8	213,3	205,6	202,7	193,1
132	227,8	218,6	210,5	207,8	198,0
133	233,3	223,4	215,0	212,3	202,5
134	238,4	228,1	219,6	216,9	207,1
135	243,4	233,4	224,5	221,5	211,8
136	248,9	238,4	229,8	226,8	216,2
137	254,1	243,4	234,7	231,0	220,2
138	259,4	248,7	238,9	235,5	225,4
139	264,3	253,6	244,2	240,5	229,8
140	269,4	258,4	249,2	245,1	234,7

## ANEXO

## Garantía de incentivos mínimos

Categoría A: Auxiliar administrativo, Peón y Telefonista. Incremento mensual mínimo: 21.024 pesetas.

Categoría B: Especialista, Almacenero y Oficial 3.ª Incremento mensual mínimo: 23.126 pesetas.

Categoría C: Oficial 1.ª y 2.ª Administrativo, Oficial 1.ª y 2.ª de Taller y Chófer. Incremento mensual mínimo: 25.236 pesetas.

**16835** RESOLUCION de 30 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial del Acuerdo Marco celebrado el 27 de mayo de 1985 entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España (FASYDE) y los Sindicatos UGT, CC.OO. y SPME.

Visto el acta de la revisión salarial del Acuerdo Marco celebrado el 27 de mayo de 1985 entre la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España (FASYDE), y los Sindicatos UGT, CC.OO. y SPME (Código de Convenio número 9904525), que ha sido suscrita el 27 de abril de 1994, de una parte, por FASYDE, en representación de las empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT, CC.OO. y SPME, 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 de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la revisión salarial del Acuerdo Marco en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 30 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACTA DE LA REVISION SALARIAL DEL ACUERDO MARCO

En Madrid, siendo las diez horas del día 27 de abril de 1994, se reúnen en la sala de juntas de la Federación de Asociaciones Provinciales de Empresarios de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España (FASYDE), calle de José Ortega y Gasset, 17, de esa capital, los señores relacionados, en representación de dicha Federación, de UGT, CC.OO. y SPME, actuando como Secretario de Actas don Jesús Garzás Sánchez.

Asistentes:

Por FASYDE: Don Javier Urbasos Garzón.

Por UGT: Don Carlos Gonzalo Sánchez Fernández.

Por CC.OO: Don Alfonso López Espada.

Por SPME (CSI-CSIF): Don Jacinto Berzosa.

Secretario de Actas: Don Jesús Garzás Sánchez.

Motiva esta reunión los puntos segundo, tercero y cuarto del Acuerdo suscrito entre los Sindicatos de los Profesionales Músicos y FASYDE, de fecha 27 de mayo de 1985 (de acuerdo con la modificación efectuada el 24 de octubre de 1988), relativos al incremento salarial.

Después de un amplio debate se acuerda que los puntos que se modifican quedan redactados de la siguiente forma:

«Segundo.—El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional entrando en vigor el día 1 de enero de 1994 y expirará el 31 de diciembre de 1995.

Tercero.—El salario base de los Profesionales de la Música se establece para el año de 1994 en 4.075 pesetas.

Para 1995 se establece un salario base de 4.248 pesetas, que corresponde a un 4,25 por 100 de aumento sobre el año 1.994.

Cuarto.—El presente Acuerdo-Marco se considerará denunciado de forma automática a efectos legales, en tiempo y forma, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento. Asimismo, las partes acuerdan iniciar las negociaciones con un mínimo de treinta días de antelación a la fecha del vencimiento del presente Acuerdo.»

Efectuadas estas modificaciones y aprobadas, las partes remitirán el presente Acuerdo-Marco a la Dirección General de Trabajo a efectos de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión las catorce horas del día y lugar al principio indicados, redactándose la presente Acta que firman y rubrican los asistentes a la reunión.

**16836** RESOLUCION de 1 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Texto del XIV Convenio Colectivo Interprovincial de la empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9004872), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, 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 de Trabajo 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, 1 de julio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**XIV CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA  
«ALCATEL STANDARD ELECTRICA, SOCIEDAD ANONIMA»**

**CAPITULO I**

**SECCIÓN 1.ª ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

**Cláusula 1.ª**

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

**Cláusula 2.ª**

El presente Convenio estará vigente durante el año 1994, 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.

**SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

**Cláusula 3.ª**

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

**Cláusula 4.ª**

Se respetarán las situaciones 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 el interesado.

**CAPITULO II**

**SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO**

**Cláusula 5.ª Jornada anual.**

La jornada de trabajo para todo el personal de la Compañía será de mil seiscientos noventa y cinco horas anuales de trabajo efectivo.

Ambas partes acuerdan el establecimiento de la posibilidad de modificar la distribución de la jornada anual, en los términos establecidos en el presente Convenio, mediante la transferencia de horas productivas de las épocas de menor carga de trabajo hacia aquellas otras en que se produzca una mayor concentración de la actividad; con los objetivos de alcanzar un mayor grado de competitividad, el aseguramiento en todo caso de la atención y servicio al cliente, y la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

**Cláusula 6.ª**

1. Distribución de la jornada.—La jornada normal de trabajo es de siete horas y media continuadas de trabajo efectivo, para todos y cada uno de los días hábiles, con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

2. 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 y treinta minutos diarias de trabajo efectivo, continuadas y con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

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

Por la naturaleza y objeto del trabajo a tres turnos, los descansos que para el mismo se determinan 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.

No obstante, en aquellos trabajos en que no se precise la continuidad total de la jornada para el enlace de cada turno con el siguiente, la duración de ésta será, en los tres turnos, de siete horas treinta minutos diarios de trabajo efectivo, continuadas y con un descanso de quince minutos, que no constituirá tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará al final de la jornada.

3. Cuando sea preciso modificar la distribución general de la jornada para su aplicación a centros de trabajo o colectivos determinados, podrá hacerse siempre que concurren las condiciones de que se respete el nivel de jornada anual previsto en el presente Convenio, la modificación sea 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.

4. Por razones de actividad debidamente justificadas, se podrá modificar la distribución de la jornada anual establecida, mediante el desplazamiento de horas productivas, generalmente del primer semestre hacia el segundo. Estas sustituciones tendrán un límite máximo de ocho jornadas.

La aplicación de tales modificaciones a centros de trabajo o colectivos determinados y su recuperación se acordará según lo previsto en el punto 3 anterior. Las jornadas dejadas de realizar su recuperación mediante la realización del trabajo en días no laborales, preferentemente sábados. En caso de discrepancia entre la Dirección y la representación de los trabajadores de algún centro de trabajo se someterá el asunto a la Comisión Paritaria.

Los calendarios resultantes incluirán tanto las jornadas a vacar como las de su recuperación, y deberán ser comunicadas a los trabajadores afectados con una antelación mínima de quince días al momento de iniciarse su aplicación.

5. El personal que sea transferido o vaya trasladado a un centro de trabajo tendrá la jornada y horario de este centro de trabajo.

6. 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.

**SECCIÓN 2.ª VACACIONES Y FESTIVIDADES**

**Cláusula 7.ª**

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán, con carácter general, del 1 al 30 de agosto de 1994. En la fábrica de Arteixo se disfrutarán del 18 de julio al 16 de agosto.

2. No obstante, por razones de actividad debidamente justificadas y mediante acuerdos entre la Dirección y la representación de los trabajadores de centros de trabajo o colectivos determinados, se podrá variar el período de vacaciones para grupos específicos de trabajadores, siempre que éstos se puedan disfrutar entre el 1 de julio y el 31 de agosto, y su inicio coincida, preferentemente, con el de alguna quincena. Estas variaciones, en su caso, deberán comunicarse a los interesados con una antelación mínima de un mes en 1994 y de dos meses a partir de 1995.

En caso de discrepancia entre la Dirección y la representación de los trabajadores de algún centro de trabajo se someterá el asunto a la comisión paritaria.

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

**Cláusula 8.ª**

1. 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, todos los sábados del año, salvo su utilización para la recuperación de horas o jornadas de trabajo dejadas de realizar o desplazadas. También se vacará los días 24 y 31 de diciembre.

2. Se pacta el carácter no laboral y recuperable de los días lunes, martes y miércoles de Semana Santa, a partir de la fecha de la firma del presente Convenio; para su aplicación anualmente desde 1995, salvo acuerdo en contrario entre la Dirección y la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

Adicionalmente o de forma sustitutiva se podrán pactar otros días en las mismas condiciones.

La recuperación de las horas correspondiente podrá hacerse, bien por prolongación de la jornada diaria, hasta un máximo de treinta minutos, o bien mediante el trabajo en jornadas completas sustitutorias, según acuerdo entre las partes citadas. En caso de no alcanzarse acuerdo dentro de este ámbito local, el asunto será sometido a la Comisión Paritaria.

El calendario de recuperación que se acuerde se comunicará a los trabajadores a quienes afecte con una antelación mínima de dos meses antes de iniciarse ésta.

#### 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

#### SECCIÓN 1.<sup>a</sup> 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 salario asignado de la siguiente forma:

Grupo salarial	Categorías y puestos que comprende
<b>Obreros</b>	
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.
<b>Técnicos de fabricación</b>	
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.
F6	Técnico Superior de Fabricación.
<b>Empleados</b>	
1	Auxiliar Administrativo. Auxiliar de Organización. Auxiliar técnico de Laboratorio. Calcador. Reprodutor de planos. Reprodutor fotográfico. Telefonista. Camarero Auxiliar. Ordenanza.
2	Oficial segunda Administrativo. Técnico de Organización de segunda. Analista de segunda de Laboratorio. Delineante de segunda. Almacenero. Vigilante. Portero. Camarero principal.
3	Capataz. Técnico de Montaje. Chófer de turismo. Chófer de camión. Telefonista bilingüe.
4	Oficial primera Administrativo. Técnico de organización de primera. Analista de primera de Laboratorio. Delineante de primera. Fotógrafo. Operador técnico.
5	Encargado. Agregado técnico de Instalaciones. Operador informático. Secretario.
6	Jefe segunda Administrativo. Jefe de Organización de segunda. Delineante proyectista. Jefe de segunda de 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	Titulado Superior Senior. Otros de 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 siguiente grupos:

Ayudante de Fabricación A: Grupo 10.—Ayudante de Fabricación B y Técnico de Fabricación A: Grupo 9.—Técnico de Fabricación B y C y Técnico Superior de Fabricación: Grupo 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. El acceso a puestos de Técnico Superior de Fabricación se realizará en función de la superación de cursos de formación y pruebas de suficiencia.

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 trabajadores encuadrados en puestos con Grupos Salariales F-3, F-4, F-5 y F-6 no excederá del 65 por 100 del total del personal integrado en la escala de Técnicos de Fabricación.

El conjunto de estos trabajadores clasificados como Técnicos de Fabricación y Técnicos Superiores de Fabricación se distribuirá de la siguiente forma a nivel Compañía:

	Porcentaje
Técnicos de Fabricación A (F-3) .....	42
Técnicos de Fabricación B (F-4) .....	21
Técnicos de Fabricación C (F-5) .....	31
Técnicos Superiores de Fabricación (F-6) .....	6
<b>Total .....</b>	<b>100</b>

#### Cláusula 12.

Las retribuciones garantizadas están constituidas por el salario base y el plus convenio, para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	Plus Convenio — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes
<b>Obreros</b>			
A	85.449	32.004	117.453
B	86.104	32.146	118.250
C	87.807	32.512	120.319
D	89.708	32.923	122.631
E	93.614	33.764	127.378
F-1	87.414	32.431	119.845
F-2	89.820	32.943	122.763
F-3	91.773	33.369	125.142
F-4	95.795	34.240	130.035
F-5	100.878	35.332	136.210
F-6	108.042	36.880	144.922
<b>Empleados</b>			
1	89.820	32.943	122.763
2	91.773	33.369	125.142
3	95.795	34.240	130.035
4	100.878	35.332	136.210
5	108.042	36.880	144.922
6	117.120	38.838	155.958
7	127.232	41.018	168.250
8	138.504	43.448	181.952
9	151.305	46.217	197.522
10	162.669	50.229	212.898

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, salvo lo previsto en el párrafo segundo de la cláusula 26.

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.

La retribución garantizada para el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, será la equivalente al total establecido en la tabla salarial de la cláusula 24, para el grupo salarial correspondiente a su grado salarial, según normativa interna de la Empresa.

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 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 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 2.ª QUINQUENIOS

##### Cláusula 14.

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

#### SECCIÓN 3.ª PLUSES

##### Cláusula 15.

1. Los pluses reglamentarios de trabajo tóxico, penoso y peligroso serán del 20 por 100 sobre el salario base más el complemento personal. La compañía pondrá todos los medios a su alcance para tratar de evitar la existencia de trabajos que se desarrollen bajo condiciones de tal naturaleza.

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

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

4. Al trabajo en día no laborable, siempre que sea por aplicación de acuerdos entre la Dirección y la representación de los trabajadores relativos a sustitución de jornadas completas dejadas de realizar, según lo previsto en las cláusulas 6.ª 4 y 8.ª 2, le será de aplicación un plus equivalente al 35 por 100 del salario base, por día trabajado en estas circunstancias.

5. El desplazamiento de vacaciones en los términos previstos en la cláusula 7.ª 2, se compensará con un plus del 10 por 100 del salario base por cada día desplazado fuera del período general fijado en el punto 1 de la misma.

##### 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 base y se devengará en los doce meses naturales del año.

#### SECCIÓN 4.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

##### Cláusula 17.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes 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 5.ª 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 planificadas con anterioridad, y con la observancia de los requisitos establecidos en la legislación vigente.

Con efectos a partir del día 1 de julio de 1994 el valor base de la hora extraordinaria se calculará mediante la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{Complemento personal/mes}) \times 14 \text{ meses}}{1.695 \text{ horas}} \quad \times 0,651$$

A estos efectos únicamente se considerarán los complementos personales de antigüedad y los de tipo A y H.

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 6.ª 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 (S. I. G.) 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 I. I. G., 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 M. T. M.

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 M. T. M.

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 N. S. G.
- Departamentos funcionales.

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 N. S. G. le será de aplicación el Índice de Incentivo Global medio ponderado de las Fábricas de Redes Públicas de Conmutación y Transmisión por Línea.

A los Departamentos funcionales les será de aplicación el Índice de Incentivo Global medio ponderado del resto de las áreas.

En el grupo R. S. D. 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 M. T. M. 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 vinieran 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, cuando proceda, 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 N. S. G., 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 I. I. G. = 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 (R.S. D.) será de aplicación durante el período de vigencia del presente convenio y a título provisional y transitorio el mismo régimen provisional aplicado en el año precedente según la cláusula 23 del anterior convenio, hasta que entre en vigor un nuevo sistema de medida de productividad en base global.

El personal de R. S. D. 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 para el grupo de R. S. D.

Las cuantías del incentivo global complementario para el período julio a diciembre de 1994 serán, según el caso, las que a continuación se indican:

Personal participante directo: 4.285 pesetas al mes.

Personal participante indirecto: 7.500 pesetas al mes.

Este mismo sistema se aplicará al personal que durante la vigencia de este convenio vaya transferido al grupo de R. S. D., procedente de otras áreas.

Al personal que vaya transferido del grupo R. S. D. 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 de incentivo global no inferior a 100 están constituidas por el salario base y el incentivo global mínimo (I.G.M.) para cada grupo salarial, y son las que se indican a continuación:

Grupo salarial	Salario base — Pesetas/mes	I. global mínimo — Pesetas/mes	Total — Pesetas/mes
<b>Obreros</b>			
F-1	87.414	56.592	144.006
F-2	89.820	56.718	146.538
F-3	91.773	57.480	149.253
F-4	95.795	58.197	153.992
F-5	100.878	59.965	160.843
F-6	108.042	59.965	168.007
<b>Empleados</b>			
1	89.820	42.198	132.018
2	91.773	42.691	134.464
3	95.795	43.531	139.326
4	100.878	44.757	145.635
5	108.042	45.832	153.874
6	117.120	47.050	164.170
7	127.232	48.490	175.722
8	138.504	50.552	189.056
9	151.305	53.320	204.625
10	162.669	57.332	220.001

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.

No obstante, siempre que el descenso del índice de incentivo global se deba a causas no imputables a los trabajadores, solamente se aplicará lo previsto en el párrafo anterior cuando dicho índice resulte inferior a 95.

### CAPITULO V

#### SECCIÓN 1.ª 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 1994 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 75 kilómetros de la misma.

La compensación por todos los conceptos será:

Hasta 25 kilómetros: Dieta de 1.860 pesetas.

Entre 25 y 50 kilómetros: Dieta de 4.450 pesetas.

Entre 50 y 75 kilómetros: Dieta de 5.700 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 ésta 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 de 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 éste 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 7.760 pesetas.

Con una sola comida: Dieta de 1.860 pesetas.

En este caso si se retorna a la localidad de contrato después de las veinte horas se abonará dieta de 5.700 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.

#### Cláusula 28. 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 4.760 pesetas más el importe del gasto pagado por alojamiento en establecimiento de la categoría autorizada por la compañía.

Con una sola comida: Dieta de 2.280 pesetas.

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

#### Cláusula 29.

1.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.

2.º El personal Titulado superior y el perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos tendrá opción a viajar por el sistema de gastos pagados o percibir las compensaciones por gastos de viaje indicadas en esta sección.

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

4.º 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 del Convenio.

#### SECCIÓN 2.ª COMPENSACIÓN POR GASTOS DE TRANSPORTE

##### 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): 207 pesetas.
- Torrejón (no residentes): 518 pesetas.
- Arteixo: 414 pesetas.

La condición de residentes en Torrejón se entenderá referida al día 14 de julio de 1993, y el posterior cambio de residencia no comportará 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

#### SECCIÓN 1.ª BENEFICIOS FISCALES

##### Cláusula 31.

Los empleados de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», que no estén jubilados, percibirán con la nómina del mes de agosto de 1994 la cantidad de 66.770 pesetas.

#### SECCIÓN 2.ª 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 1994 una ayuda de 33.000 pesetas por cada hijo inscrito en la mencionada Mutualidad.

#### SECCIÓN 3.ª CRÉDITOS PARA VIVIENDAS

##### Cláusula 33.

Durante el período de vigencia de este Convenio se concederán créditos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas. A este fin se crea un fondo de 38.000.000 de pesetas para el personal que no se pueda beneficiar de otra ayuda de esta naturaleza.

La empresa aplicará a estos préstamos un interés variable equivalente al interés legal del dinero de cada año.

### CAPITULO VII

#### SECCIÓN 1.ª 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, que tenga asignada más el complemento personal que tuviese. Para ello, la compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias.

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

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

#### SECCIÓN 2.ª ANTICIPACIÓN DE LA JUBILACIÓN

##### Cláusula 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, que tenga asignada más el complemento personal que tuviese, en base anual, en el momento de pasar a la situación anticipada de jubilación, y hasta que cumpla los sesenta y cinco años de edad si, de acuerdo con el Régimen General de la Seguridad Social, tuviese derecho a jubilación pensionada, y siempre que a juicio de la empresa, las circunstancias del empleado y las razones que aduzca para anticipar su jubilación así lo justificasen.

### CAPITULO VIII

#### SECCIÓN 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

#### SECCIÓN 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.

En todo caso, a partir del día 1 de diciembre de 1994 la composición de las representaciones sindicales deberá ajustarse a lo legalmente establecido de acuerdo con las plantillas reales de cada centro de trabajo.

##### 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 las representaciones 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, según proceda, con la dieta prevista en el capítulo quinto, sección 1.ª, 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 Intercentros 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.

Dada la desaparición de las Delegaciones Regionales de Instalaciones, las funciones de las representaciones regionales, en su caso, 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.

**Cláusula adicional primera.**

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 adicional segunda.**

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 adicional tercera.**

Ambas partes acuerdan la continuación del marco de colaboración establecido en el anterior Convenio Colectivo 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 se persiguen a través del mismo.

Para ello se incentivará la participación y colaboración en el Programa Cénit y los resultados alcanzados a través del mismo, estableciéndose unos incentivos de participación y de resultados a los que podrán optar todos los trabajadores que, en cualquier forma, presten su colaboración al mismo y se encuentren en plantilla en el momento de su pago; excepto el personal perteneciente al colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, en la forma siguiente:

**Incentivo de participación.**—El incentivo especial se establece para 1994 en una cuantía individual de 26.000 pesetas brutas.

Los trabajadores encuadrados en cada una de las áreas de aplicación que seguidamente se indican percibirán este incentivo especial siempre que se alcance en las mismas el nivel mínimo de participación del personal no incluido en el colectivo sujeto al sistema de trabajo por objetivos, que se establece para 1994 en los siguientes niveles:

Grupo N. S. G.: 90 por 100.

Grupo R. S. D.: 45 por 100.

Electrónica Industrial: 80 por 100.

Departamentos Funcionales: Promedio de las áreas indicadas.

Se computará como participación a estos efectos la integración en grupos de desarrollo o similares.

Este incentivo deberá hacerse efectivo con la nómina del mes de noviembre de 1994.

**Incentivo de resultados.**—Se establece un fondo de 50.000.000 de pesetas para el año 1994, destinado a premiar el esfuerzo en la participación, la aportación de ideas, la contribución eficaz al programa y la obtención de resultados por los grupos de desarrollo participantes activos en el mismo; mediante su distribución en forma de premios, que adjudicará el Comité Programa Cénit a aquellos que, a su juicio, hayan desarrollado una labor meritoria en el ámbito de los aspectos indicados al principio de este párrafo.

El Comité Programa Cénit determinará la forma de distribución de este fondo para su aplicación en 1994, pasando su remanente, si lo hubiere, al año 1995. Los premios que se otorguen deberán ser de igual cuantía para cada uno de los miembros de un mismo grupo de desarrollo.

Los premios resultantes de este incentivo deberán hacerse efectivos tan pronto como haya sido evaluada la actuación de 1994, y no más tarde del mes de febrero de 1995.

La Comisión Paritaria del presente Convenio designará de entre sus componentes dos representantes de los trabajadores para participar como miembros del Comité Programa Cénit a estos efectos.

**Cláusula adicional cuarta.**

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 transitoria primera.**

El presente Convenio es aplicable a todo el personal que forme parte de las plantillas de «Alcatel Standard Eléctrica, Sociedad Anónima», el día 10 de junio de 1994, y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto serán efectivos a partir de 1 de enero de 1994.

**Cláusula transitoria segunda.**

Ambas partes acuerdan la siguiente garantía en relación con la evolución del índice general de precios al consumo en 1994:

Si el incremento del IPC real para el conjunto del año fuese superior al 4,5 por 100, y hasta un límite del 5,5 por 100 se determinará la diferencia en centésimas de punto y se cuantificará en pesetas, bajo la relación porcentual de un punto igual a 50.000.000 de pesetas.

El importe económico así obtenido, en su caso, se adicionará a los incentivos del Programa Cénit en la forma siguiente:

El 50 por 100 del mismo se destinará a mejorar el incentivo de participación y su importe se distribuirá entre los perceptores de éste en la forma que acuerde la Comisión Paritaria.

El otro 50 por 100 pasará a incrementar la dotación del fondo previsto para el incentivo de resultados, siendo de aplicación a la nueva cuantía cuantas previsiones se contemplan en el apartado correspondiente para la cantidad inicial.

**16837** RESOLUCION de 1 de julio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de empleados de notarías de Aragón, año 1994.

Vista el acta con el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de empleados de notarías de Aragón, año 1994 (código de Convenio número 9901745), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 1994, de una parte, por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios (APAN), en representación de este colectivo, y de otra, por CC. OO. (actividades diversas), la Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa (APLENRA), en representación de sus 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 acuerda:

**Primero.**—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.