

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

424

RESOLUCION de 14 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «People Justo a Tiempo ETT, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «People Justo a Tiempo ETT, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009222), que fue suscrito con fecha 29 de septiembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados de Personal, 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, 14 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «PEOPLE JUSTO A TIEMPO, EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

En Alcalá de Henares, a 29 de septiembre de 1994, se acuerda el presente Convenio entre la representación de los trabajadores y la de la empresa, estando ambas partes legitimadas y constituidas al amparo de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. *Ambito funcional y personal.*

El presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre «People Justo a Tiempo ETT, Sociedad Anónima» (en adelante «People»), y sus trabajadores, tanto los internos, como los puestos a disposición. Excepto aquellos acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, para el personal de alta dirección.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por:

A) Trabajador interno: Todo aquel que, con carácter fijo o temporal, desempeña sus tareas dentro de la estructura departamental de «People», bajo su control y dirección.

B) Trabajador puesto a disposición: Todo aquel que preste sus servicios en una empresa usuaria según lo dispuesto en la Ley 14/1994.

Artículo 2. *Ambito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ambito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, pactándose su duración hasta el 31 de diciembre de 1997.

No obstante, se entenderá prorrogado de año en año, si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

A efectos salariales, todos los años, en enero, a partir de 1995, los salarios base de este Convenio serán revisados de acuerdo al 80 por 100 de la inflación prevista por el Gobierno y publicada en los Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. En el caso de que, por disposición legal, reglamentaria o convencional, el presente documento se viera afectado en parte de su articulado, quedará a salvo el resto.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Todas las condiciones de trabajo, valoradas en conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas y absorberán, hasta donde alcancen, las mejoras y retribuciones que sobre las mínimas legales vinieran satisfaciendo las empresas en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, cualquiera que sea el motivo, denominación, forma o naturaleza de dichas mejoras o retribuciones, valoradas también en su conjunto y en cómputo anual.

Asimismo, las condiciones de trabajo del presente Convenio se compensarán y serán absorbidas, hasta donde alcancen, por las que en el futuro puedan establecerse por norma legal de cualquier rango, considerándose en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO II

Ingreso al trabajo

Artículo 6. *Forma del contrato y su duración.*

El contrato de trabajo entre «People» y sus trabajadores puestos a disposición se podrá concertar por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato autorizada por la legislación vigente. Se formalizará siempre por escrito, de acuerdo con las disposiciones legales o de rango inferior que lo regulen y será registrado en la Oficina de Empleo correspondiente. Respecto a los trabajadores internos, se estará a la normativa laboral común.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvando las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

El contrato de trabajo de los trabajadores puestos a disposición quedará resuelto por las siguientes causas:

1. Cuando se finalice la obra o servicio contratados.
2. Cuando el cliente resuelva el contrato de puesta a disposición, cualquiera que sea la causa.
3. Cuando el contrato de puesta a disposición se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Podrán concertarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

1. Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.
2. Para atender a las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
3. Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
4. Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure un proceso de selección o promoción.

La duración de los contratos de puesta a disposición será la determinada en el artículo 7 de la Ley 14/1994. No obstante, si a tenor de lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas usuarias pudieran modificar dichos límites, «People» concertará la duración de los correspondientes contratos en función de la legislación o Convenio que afecte a los mismos.

Artículo 7. *Período de prueba y cese voluntario.*

Todos los trabajadores contratados por «People» tendrán un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los Técnicos titulados y de dos meses para los demás trabajadores; que podrá elevarse,

no obstante, a un período de tres meses para los trabajadores que no sean Técnicos titulados, en aquellas empresas que cuenten con menos de 25 trabajadores. Durante la vigencia del período de prueba, cualquiera de las partes puede resolver la relación laboral sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El trabajador puesto a disposición que haya prestado servicios con anterioridad al nuevo contrato en distinta empresa usuaria no quedará relevado de dicho período, aunque el contenido del trabajo sea similar.

En el caso de que sea el trabajador quien desee cesar voluntariamente, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa mediante escrito firmado por duplicado, del que se devolverá uno al interesado debidamente sellado por la empresa, con la siguiente antelación mínima:

Técnicos titulados: Un mes.
Resto de trabajadores: Quince días.

El incumplimiento de la obligación del preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación final del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en aquél.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Artículo 8. *Facultades de la empresa.*

Respecto a los trabajadores internos: La organización, dirección y control de la actividad laboral corresponde a la dirección de «People».

Respecto a los trabajadores puestos a disposición: Las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por la empresa usuaria mientras dure el tiempo de prestación de dichos servicios.

Artículo 9. *Formación profesional.*

Los fondos destinados a formación profesional provenientes de la obligación establecida en el artículo 12.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, serán destinados a trabajos que requieran un concreto grado de especialización de los trabajadores de «People», en función de determinadas demandas de contratos de puesta a disposición; «People» podrá concertar con las empresas usuarias la organización y financiación de diferentes acciones formativas con cargo a dichos fondos.

También podrá concertar con empresas consultoras y de formación estos mismos servicios, así como impartir por sí misma cuantos programas formativos considere necesarios.

Si el trabajador hubiere recibido una especialización profesional con cargo a «People» para efectuar un trabajo específico en una empresa usuaria, podrá pactarse por escrito entre ambos la permanencia en ésta durante el período de tiempo al que se extienda el contrato de puesta a disposición.

Artículo 10. *Obligaciones de los trabajadores puestos a disposición.*

Primero.—Partes semanales de trabajo. Los trabajadores puestos a disposición por «People» están obligados a cumplimentar y presentar a la firma de la empresa usuaria en base semanal un parte de control de actividades, donde consten las horas de trabajo realizadas, posibles suspensiones de la actividad y cuantas incidencias considere el trabajador que debe conocer «People». Este parte lo hará llegar con carácter urgente a su oficina de «People».

Segundo.—Movilidad funcional y geográfica. Modificación de condiciones sustanciales de trabajo. Dentro de los deberes de lealtad y colaboración que corresponden a los trabajadores puestos a disposición de «People», y dada la especial naturaleza de sus funciones, tendrán especial relevancia:

a) La adaptación a los cambios funcionales que decida la empresa usuaria, sin menoscabo de su dignidad profesional y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. Dicha adaptación supondrá la aceptación hasta el límite de seis meses de la movilidad funcional decidida por la empresa usuaria, dando cuenta inmediata de ello a «People». Al cabo de dicho tiempo, si subsisten las circunstancias, podrá renegociar con la empresa usuaria el contrato de puesta a disposición.

b) La aceptación de los cambios de centro de trabajo que no exijan traslado de residencia y la adaptación al cambio del mismo, dentro de las condiciones establecidas legalmente para los trabajadores de la empresa usuaria, siempre que no exijan dicho cambio de residencia.

c) La aceptación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que decida la empresa usuaria, siempre que se den las condiciones establecidas legalmente para ello, no menoscaben la dignidad, la formación y el total de las retribuciones de los trabajadores, y que no se mantengan por un tiempo máximo de hasta seis meses. Al cabo

de dicho tiempo, si subsisten las circunstancias, «People» podrá renegociar con la empresa usuaria el contrato de puesta a disposición.

CAPITULO IV

Artículo 11. *Grupos profesionales y niveles de valoración de puestos de trabajo.*

Los trabajadores de «People» en función de los diferentes puestos de trabajo desempeñados, serán clasificados en uno de estos tres grupos profesionales.

- a) Operarios.
- b) Empleados.
- c) Técnicos.

y en razón a la mayor o menor dificultad del puesto desempeñado en uno de los cinco niveles de valoración obtenido mediante el método de valoración de puestos que se acompaña al presente Convenio.

El manual de valoración de puestos empleado utiliza los siguientes factores:

Conocimientos:

Formación.
Experiencia.
Iniciativa.
Idiomas.

Complejidad:

Dificultad en el trabajo.
Esfuerzo físico.
Condiciones ambientales.

Responsabilidad:

Responsables sobre gestión y resultados.
Contactos personales.
Supervisión.

CAPITULO V

Régimen salarial

Artículo 12. *Estructura del salario.*

El salario de los trabajadores estará integrado por:

a) Para los trabajadores puestos a disposición los conceptos retributivos son:

1. Salario base.
2. Pagas extras.
3. Indemnización a la que se refiere el artículo 11.1, b), de la Ley 14/1994.
4. Mejora voluntaria.

b) Para los trabajadores internos:

1. Salario base.
2. Pagas extras.
3. Mejora voluntaria.

Artículo 13. *Salario Convenio.*

El salario Convenio está compuesto por el salario base y la prorrata de las pagas extras y su cuantía viene expresada en las tablas salariales correspondientes al nivel de valoración del puesto de trabajo que se desempeña en cómputo anual (anexo).

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial, percibirán el salario Convenio en proporción a la jornada pactada.

Artículo 14. *Pagas extraordinarias y vacaciones.*

«People» abona 14 pagas al año, prorrateadas en 12 mensualidades, a sus trabajadores internos.

En el caso de los trabajadores puestos a disposición, también la parte proporcional de las pagas extras está incluida en su correspondiente nómina mensual equivalente a su salario Convenio.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales. Su retribución vendrá determinada por su salario Convenio.

Artículo 15. *Mejora voluntaria.*

Es mejora voluntaria toda aquella retribución que «People» pague a sus trabajadores por encima del salario Convenio en cada contrato individual. Será determinada en cada momento por la dirección de la empresa.

Esta mejora voluntaria, que se añadirá al salario Convenio, tiene carácter variable y es absorbible y compensable por cualquier mejora imperativa en base a normas legales o convencionales, siempre considerada en su conjunto y en cómputo anual. Cotiza a la Seguridad Social y al régimen de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Queda establecido en este Convenio que dichas mejoras voluntarias no obligan a la dirección de la empresa más allá de los periodos comprometidos, y que, en ningún caso, adquieren la cualidad de condición más beneficiosa.

Artículo 16. *Horas extraordinarias, nocturnas y festivos.*

El valor de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria. Dada la especial característica de la actividad de la empresa todo trabajador de «People» vendrá obligado a la realización de, por lo menos, cuarenta horas extraordinarias al año, siempre y cuando la empresa se lo requiera, no computándose como tales las compensadas mediante descanso.

El trabajo nocturno, que es el realizado entre las veintidós y las seis horas, no se verá sobrecompensado por este motivo, así como tampoco el realizado en días festivos. A criterio de la dirección de la empresa podrán ser compensados por descansos.

Artículo 17. *Kilometraje y plus de transporte.*

Los desplazamientos de los trabajadores internos de la empresa que utilicen su propio coche percibirán una prima de 24 pesetas el kilómetro, a justificar mediante nota mensual de gastos. No se incluyen en este concepto los traslados habituales del domicilio de cada uno de los trabajadores a su centro de trabajo.

Los desplazamientos de los trabajadores puestos a disposición se fijarán en contrato individual mediante plus de transporte.

Artículo 18. *Devengo y forma de pago.*

Los trabajadores recibirán sus retribuciones de acuerdo con la siguiente estructura salarial en 12 pagas:

1. Salario mensual de Convenio, compuesto por:

Salario base.

Prorrata de pagas extras.

2. Mejora voluntaria.—Los trabajadores puestos a disposición cobrarán mensualmente el día 7 o el inmediato siguiente laborable a mes vencido.

Artículo 19. *Recibo de salarios y finiquito.*

Primero.—Recibo de salario: Conforme a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de «People» someterá a la aprobación de la Comisión Paritaria del Convenio, un modelo especial de recibo de salarios que refleje exactamente los contenidos de la estructura salarial de «People».

Segundo.—Finiquito: Igualmente, se presentará un nuevo modelo de finiquito, especialmente para los trabajadores puestos a disposición.

CAPITULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Primero.—Cómputo anual: Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son mil ochocientos dieciséis.

Segundo.—Jornada anual de los trabajadores internos: La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Tercero.—Jornada anual de los trabajadores puestos a disposición: Para los trabajadores puestos a disposición la jornada máxima anual será de mil ochocientos dieciséis horas en función de las necesidades derivadas del contrato de puesta a disposición, con los límites del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Si el horario legal de la empresa usuaria fuera superior, el trabajador de «People» quedará obligado a realizarlo, teniendo consideración de extraordinarias aquellas horas que excedan de la cantidad antes especificada de trabajo efectivo.

Artículo 21. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de estos motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días en caso de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de un 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, el trabajador podrá pasar a la situación de excedencia establecida en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos legalmente establecidos.

CAPITULO VII

Representación y derechos sindicales

Artículo 22. *Competencias de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa.*

Al margen de las competencias que legalmente tienen atribuidas, se reconoce a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las siguientes competencias:

- a) Recibir información trimestral sobre los aspectos laborales de los contratos de puesta a disposición celebrados.
- b) Recibir información sobre los planes y acciones en materia de formación profesional.

Artículo 23. *Derechos sindicales.*

En lo no previsto al efecto por este Convenio, se estará a lo dispuesto a la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás normas legales en vigor.

Artículo 24. *Comisión Paritaria.*

Al amparo de la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio. Estará compuesta por cuatro Vocales, dos en representación de la dirección de la empresa: Don Miguel Angel Gala Roldán y doña Ana María Bazán Olano, y dos entre los Delegados de Personal: Doña Mariluz Bellón Valentín y don Alfonso Zarco Rico.

Dicha Comisión será el órgano arbitral de cualquier reclamación o conflicto surgido entre las partes, realizando funciones de interpretación, mediación y arbitraje. Los acuerdos logrados por ella se considerarán como laudos arbitrales, sólo recurribles en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de su actuación, requisitos y formalidades que hayan causado indefensión a una de las partes o cuando el laudo hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión.

El procedimiento de reclamación se iniciará mediante escrito de uno de los interesados ante la Comisión Paritaria, suficientemente motivado y explícito, debiendo concretar, en todo caso, el objeto de la reclamación de dicho escrito; la Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario y recibirá cuanta información, de todo tipo, sea conveniente, debiendo emitir el laudo arbitral en un plazo máximo de treinta días naturales desde la recepción del escrito de reclamación. El laudo emitido será de obligado cumplimiento para las partes.

La iniciativa, el procedimiento y la sumisión al laudo podrán ser utilizados en las controversias de carácter individual cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, así lo acuerden y se sometan a ello.

Artículo 25. Asimilación de las actuales categorías profesionales a los nuevos niveles de valoración.

Con el fin de facilitar la clasificación de los trabajadores en los nuevos niveles de valoración definidos en el anexo del presente Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá dentro del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de esta norma, con el fin de realizar la asimilación de las actuales categorías profesionales a los grupos profesionales y niveles de valoración presentados en el anexo de este Convenio, cuyo trabajo de valoración ha sido llevado a cabo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa.

Dichos niveles de valoración estarán permanentemente abiertos para incluir nuevos puestos de trabajo, teniendo carácter enunciativo y no taxa-

tivo. La asimilación inicial de tareas demandadas a niveles y grupos de trabajo corresponderá inicialmente a la dirección de «People», pero su inclusión definitiva en el nivel de valoración habrá de decidirla la Comisión Paritaria de este Convenio.

Si por razones de urgencia o polivalencia funcional no fuera posible la determinación a priori de la categoría profesional adecuada, el trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo demandado e informará a «People» en el primer parte semanal de cuáles son las funciones prevalentes que desarrolla, y «People» determinará la clasificación profesional más adecuada.

Disposición final única. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores; en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y en las demás disposiciones legales o reglamentarias que las desarrollen ahora y en el futuro.

ANEXO QUE SE CITA

Valoración de puestos de trabajo

| Nivel | Salario anual Convenio — Pesetas | Grupos profesionales | | |
|-------|---|---|--|--|
| | | Operarios | Empleados | Técnicos |
| A | 907.452 | Peón especialista. Operario de Fábrica. Envasador. Auxiliar sanitario. Empaquetador/Despacho de Pedidos. Pedidos. Auxiliar de Línea-Fabricación. Celador. Auxiliar de Clínica. Mozo de Almacén. Auxiliar de Cocina. Cajera Máq. Automáticas. Ayudante de Montaje. Lavandera/Planchadora. Cargador/Descargador. Bordadora/Costurera. Etiquetador. Acomodador. Embuchador. Expend. Est. Servicio. Oficiales tercera y Especialistas. | Auxiliar administrativo. Portero-Conserje. Telefonista-Recepción. Mecanógrafa. «Merchandising»-Reponedor de Productos. Promotora-Degustadora. Auxiliar de Recepción. Introduccionista de Datos/Perforista. Operador de Máquinas Aut. Aux. Caja/Cobrador. Dependiente. Ascensorista. Azafata de Protocolo. Manipulador. Taquillero. Limpiador. | Auxiliar Reprografía. Calculador de Planos. Operario de Máquin. de Reprografía. Operador de Revelado. |
| B | 962.400 | Carretillero. Chapista-Carpintero. Ayudante Mecánico. Ayud. Prof. Oficios. Control./Vigilante. Camarero/«Barman». Conductor/Montad. Pintor. Albañil. Jardinero. Almacenero/Recep. Calefactor. Basculero. Maquinista/Estampador. Pesador/Estibador. Hojalatero/Calderero. Matarife/Panadero. Cizallador/Bobinador. Pulidor/Soplador de Vidrio. Bodeguero/Repostero. Oper. Cámaras Frigoríficas. Oficiales segunda en oficios profesionales. | Operad. Ordenador. Auxiliar Contable. Aux. Adm. bilingüe. Encuestador. Cajero en Banca. Secretaria. Telef. bilingüe. Vendedor «junior». Programa. «junior». Televendedora. Guía Turístico. Encargado Plancha. Aux. Vuelo/Azafata. | Insp. C./Calidad. Auxiliar Servicios Técnicos. Aux. Laboratorio. Cronometrador. Aux. de Ingeniería. Aux. de Topografía. Delineante. Dibujante/Escaparartista. Rotulista. |
| | | Electricista F. P. II. Mecánico F. P. II. Procesador de producción. Cocinero F P. II. | Asistente Social. Gobernanta. Vendedor. Programador. | Delineante-Proyectista. Técnico Ofic. Técnica. Técnico Serv. Posventa. ATS/Matrona/Enfermera. |

| Nivel | Salario anual Convenio — Pesetas | Grupos profesionales | | |
|-------|---|---|---|---|
| | | Operarios | Empleados | Técnicos |
| C | 1.120.920 | Oficial de producción. Soldador/tubero. Buzo/Bombero. Chacinero. Matadero. Fresador-Ajustador. Endrinador. Oficiales primera Oficinas. | Secretaria bilingüe. Administrador Fact. y Proveedo. Administrador cobros/pagos. Administrador nóminas. Administrador comercial. Promotor comercial. Visitador Médico. | Analista Laboratorio. Técnico de Mantenimiento. Ingeniero técnico y Diplomado «junior». Fotógrafo. Técnico superior y Licenciados («Training»). |
| D | 1.601.460 | Enc. Almacén. Enc. Mantenimiento. Jefe Equipo Producción. Jefe Equipo Distribución. Encargado Cocina. Encargado Bar. Encargado Servicio Turístico. Encargado Transporte. Encargado de Taller. | Analista funcional. Comprador/Téc. Sistemas. Ejecutivo cuentas. Auditor/Analista Financiero. Delegado Ventas. Superv. «Mechandising». Sup. Contab. Costes. Sup. de Proveedo. | Técnico Producción. Téc. Serv. Logísticos. Técnico Marketing. Ingeniero Procesos. Ingeniero y Licenciados. Técnico RR. HH. Profesores. Médicos de Empresa. Técnico Sup. Organización. |
| E | 2.135.208 | | Sup. Contabilidad. Sup. Compras. Sup. Ventas. Sup. Nuevos Productos. Sup. de Finanzas. Sup. de Producción. Sup. de Logística. Sup. de Personal. Sup. de Análisis y Progresos. | Sup. de Ingeniería. Sup. de Obras. Sup. de Laboratorio. Sup. de Aprovisionamiento. Sup. de Personal. Sup. de Planta. Sup. de Producción. Sup. de Mantenimiento. |

425

RESOLUCION de 14 de diciembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la actualización de condiciones económicas del segundo año de vigencia del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima».

Visto el texto de la actualización de condiciones económicas del segundo año de vigencia del Convenio Colectivo de la empresa «Vicasa, Sociedad Anónima» (número de código 9006611), que fue suscrita con fecha 7 de febrero de 1994, de una parte, por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por las Secciones Sindicales de CC.OO. y UGT, 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 citada actualización de condiciones económicas de dicho 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, 14 de diciembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«VICASA», CONVENIO GENERAL (93-94 Y 95), ACTUALIZACION PARA 1994

En Madrid, el día 7 de febrero de 1994, se reúnen las representaciones de la empresa y de los trabajadores que se relacionan a continuación, para estudiar y aprobar, si procede, la actualización de tablas de remuneraciones y ventajas sociales para 1994, de conformidad con lo que prevé el Convenio Colectivo vigente para los años 1993, 1994 y 1995, que fue firmado en Madrid el 12 de mayo de 1993 y que afecta al personal obrero

de las fábricas que la sociedad «Vicasa, Sociedad Anónima», tiene en Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Burgos, Gijón, Jerez de la Frontera, La Granja de San Ildefonso y Zaragoza, y al personal empleado de las fábricas de Alcalá de Guadaíra, Azuqueca de Henares, Jerez de la Frontera, La Granja de San Ildefonso, Gijón y Zaragoza.

Representantes de la empresa:

Señores: Alvarez Miguel, Alvaro Gálvez, Díez Santamaría, García Granda, Pastor Mínguez y Terol Serrano.

Representantes de los trabajadores:

Por CC.OO.:

Señores: Alba Caró, Valor Díaz, Amor Ballesteros, Román Ruiz, Alonso Gordo y Rubio Garcimartín.

Asesor: Señor Andrés Recio.

Por UGT:

Señores: Pineda de la Costa, Roldán Casares, Nieto Escudero, Gonzalo Gonzalo, Cano de Miguel y Barrio García.

Asesor: Señor Alvarez Lorenzo.

Ambas representaciones acuerdan:

Primero.—Considerar como definitivo, a todos los efectos, que el IPC de 1993 ha sido el 4,9 por 100 y, en consecuencia, se aplique la «paga especial por actualización» prevista en el artículo 50.3 a) del Convenio, equivalente al 0,15 por 100 sobre las bases de 1992 (0,1435 por 100 sobre remuneraciones de 1993).

Segundo.—Considerar como IPC previsto para 1994 el 3,5 por 100, que es de aplicación directa a las ventajas sociales, excepto «jubilación», que no se modifica.

Las «remuneraciones» se incrementan con el 3,8989 por 100 de acuerdo con lo previsto en el artículo 49.3 b) y el artículo 51.d) 2 del Convenio, con las oportunas correcciones en:

Antigüedad (reteniendo la antigüedad vegetativa).

PGOP (por aplicación del valor medio real obtenido en 1993).