

5. *Opción.*

El presente plus sustituye en adelante al premio de antigüedad, sin perjuicio de los empleados que a fecha 31 de diciembre de 1994 viniesen percibiéndolo, quienes podrán optar entre el plus de cumplimiento de objetivos o el mantenimiento del devengo del premio de antigüedad.

Estos empleados realizarán su opción de forma expresa y por escrito, en el entendimiento de que la misma tendrá carácter de irreversible en caso de optar por el beneficio de percepción del plus de cumplimiento de objetivos.

En el supuesto de no optar expresamente por el sistema de plus de cumplimiento de objetivos, estos empleados continuarán devengando y percibiendo el premio de antigüedad conforme al convenio anterior.

## 12326 RESOLUCION de 5 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Walon Ibérica, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Walon Ibérica, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007282), que fue suscrito con fecha 7 de julio 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, 5 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DE «WALON IBERICA, SOCIEDAD ANONIMA»

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ambito personal y territorial.*

1. El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre la empresa «Walon Ibérica, Sociedad Anónima», y la totalidad de sus trabajadores, que prestan servicios en cualesquiera centros de trabajo que la misma tenga establecidos o establezca en el futuro en territorio español, dando a cada uno de los grupos laborales los beneficios económicos y sociales que expresamente se les atribuye en el presente Convenio. Se exceptúan los especificados en el punto 2 de este artículo.

2. Quedan expresamente exceptuados, de la aplicación de la normativa que resulta del presente Convenio, conforme se indica en el apartado 1 que antecede, el personal que ostente cargos de alta dirección o Consejo, según lo establecido en el apartado 3.c) del artículo 1.º de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los centros de trabajo que tiene establecidos la empresa son los siguientes:

- Oficina central y base de Barcelona.
- Base de Almusafes (Valencia).
- Base de Figueruelas (Zaragoza).
- Base de Pamplona (Pamplona).
- Base de Valladolid (Valladolid).
- Base de Porriño (Vigo).
- Base de Madrid (Madrid).

#### Artículo 2. *Vigencia y prórroga.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, con vigencia desde 1 de enero de 1993 hasta 31 de diciembre de 1994. Se considerará prorrogado de año en año si alguna de las partes que lo suscriben no

formulase solicitud de revisión, mediante escrito dirigido a la otra parte, por lo menos con tres meses de antelación a la fecha de expiración prevista.

#### Artículo 3. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia debiendo reconsiderarse en su totalidad.

#### Artículo 4. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoran lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio Colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado, analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente, deberá estar compuesta por dos Vocales en representación de la dirección de la empresa y dos Vocales en representación de los trabajadores de la misma.

Se designa para la representación de la dirección de la empresa a:

- Don Jordi Collell López.
- Don Jesús Grova Rodríguez.

Para la representación de los trabajadores se designan a los Delegados de Personal:

- Don Rafael Alfonso Yusto.
- Don Manuel Virues Guerrero.

Los nombrados han participado en las negociaciones del Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de veinticuatro horas. La Comisión Paritaria estará presidida por el Presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo o bien por persona que designe el Consejero de Trabajo de la Generalidad de Cataluña.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

#### Artículo 6. *Organización.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Las decisiones empresariales, supuesto caso de disconformidad o perjuicio, podrán ser impugnadas ante la jurisdicción competente.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores las funciones y tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en la Ordenanza Laboral, o en el Convenio para el Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Barcelona.

#### Artículo 7. *Productividad.*

Ambas partes convienen que la productividad es función tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

#### Artículo 8. *Sistemas de incentivos.*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La negociación de los acuerdos, así como la resolución de las discrepancias, se regula por la normativa establecida en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el artículo 5 de la Ley 11/1994.

La empresa facilitará y redactará las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos con arreglo a un sistema claro y sencillo.

La empresa no podrá, unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

#### Artículo 9. *Rendimiento mínimo exigible y óptimo.*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o la tarea necesaria que corresponda se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo se estará a la normativa establecida por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el artículo 5 de la Ley 11/1994.

#### Artículo 10. *Normas de trabajo.*

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio se establecerán de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, la empresa podrá exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc.

La empresa tiene la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones y que cumplan las normas y reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

#### Artículo 11. *Redistribución y traslado de personal.*

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. La empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia y al objeto de que esta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y posteriores disposiciones.

#### Artículo 12. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral semanal será de treinta y nueve horas y treinta minutos de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con la Ley 4/1983, estableciendo un calendario de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresa y trabajadores.

De trabajarse en sábado, la jornada legal no podrá ser superior a cuatro horas.

Se considera permisible el trabajo en sábado en los siguientes casos:

- Porteros de la empresa que cuenten con este servicio de vigilante, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.
- Personal encargado de la reparación de camiones cuando éstos deban continuar viaje el lunes a primera hora.

Con carácter general se mantendrán en sábado las guardias y retenes para situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias las realizarán los trabajadores que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a este acuerdo y a través de un sistema de turnos estrictamente rotatorio.

En todos los casos de las excepciones se trabajará dos sábados al mes de manera rotativa como máximo, descansándose los dos restantes.

A partir de este acuerdo se mantendrán los derechos adquiridos tanto individual como colectivamente, de manera que quienes vinieren reali-

zando su jornada de lunes a viernes mantendrán en todos los casos esta situación.

#### Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Se consideran como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es completamente voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en la vigente Ordenanza Laboral del Transporte por Carretera y demás disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, cuya cuantía se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

Todo el personal al servicio de la empresa tendrá derecho al disfrute de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa la fecha del disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, la empresa no podrá modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, podrá pactarse individualmente con los trabajadores, con intervención de su representante, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que veintidós días se realicen en el período estival y el resto, hasta dos semanas, a lo largo del año. Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

### CAPITULO III

#### Artículo 15. *Condiciones económicas.*

El presente Convenio establece para cada categoría un salario base y un plus de Convenio, que son los que constan en las tablas salariales anexas y que responden a los criterios y porcentajes siguientes:

A) Para el ejercicio económico comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1993, aplicado sobre bases vigentes a 31 de diciembre de 1992:

a) Salario base y plus Convenio:

1. Personal administrativo: Con efectos desde 1 de enero de 1993, mejora del salario base y plus de Convenio en cuantía del 6 por 100 sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1992.

2. Resto de personal: Con efectos desde 1 de julio de 1993, mejora del salario base y plus Convenio en cuantía del 6 por 100 sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1992. Durante el período comprendido entre 1 de enero y 30 de junio de 1993 serán de aplicación las mismas bases vigentes a 31 de diciembre de 1992.

B) Para el ejercicio económico comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1994, aplicado sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1993:

Salario base y plus Convenio:

Con efectos desde 1 de enero de 1994, sin distinción entre el personal administrativo y el resto del personal, mejora del salario base y plus Convenio en cuantía del 3 por 100 sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1993.

Dichas percepciones son mínimas y obligatorias, para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna.

#### Artículo 16. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas de junio, Navidad y marzo se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente a salario base y plus Convenio, más antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, por lo que respecta a las de marzo y junio antes del día 31 del mes correspondiente, y la de Navidad, antes del 22 de diciembre.

#### Artículo 17. *Servicio militar.*

Los trabajadores que se incorporen al servicio militar forzoso y los que se incorporen como voluntarios, es decir, todos lo que se incorporen al servicio militar, percibirán en las fechas normales de su devengo las

gratificaciones extraordinarias de junio, Navidad y extraordinaria de marzo que venzan durante su permanencia en filas, siempre que al incorporarse no hubiesen solicitado la baja definitiva.

#### Artículo 18. *Plus de peligrosidad.*

El personal que realice trabajos de transporte o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 10 por 100 del salario base más antigüedad.

Si la empresa fuere autorizada para realizar transportes y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, designarán y formarán oportunamente, de entre la plantilla, el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de que se realicen preferentemente estos trabajos. Este grupo percibirá el 10 por 100 sobre el salario base mensual más antigüedad.

#### Artículo 19. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores, cuando presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas, percibirán un plus consistente en el 25 por 100 del salario base pactado en este Convenio.

#### Artículo 20. *Plus de antigüedad.*

Se satisfará a razón de dos bienios al 5 por 100 y cinco quinquenios al 10 por 100 calculados sobre el salario base pactado, en la forma que seguidamente se describe:

a) Para el ejercicio económico comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1993 en las bases siguientes:

1. Personal administrativo: Con efectos desde 1 de enero de 1993, el salario base para el cálculo de bienios y quinquenios será el que resulte de aplicarse la mejora del 6 por 100 sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1992.

2. Para el resto del personal, con efectos desde 1 de julio de 1993, el salario base para el cálculo de bienios y quinquenios será el que resulte de aplicarse la mejora del 6 por 100 sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1992. Durante el período comprendido entre 1 de enero y 30 de junio de 1993 serán de aplicación las mismas bases vigentes a 31 de diciembre de 1992.

b) Para el ejercicio económico comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1994 en las bases siguientes:

Para todo el personal sin distinción: El salario base para el cálculo de bienios y quinquenios será el que resulte de la aplicación de la mejora porcentual del 3 por 100 sobre las bases vigentes a 31 de diciembre de 1993.

#### Artículo 21. *Quebranto de moneda.*

El personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de quebranto de moneda durante los ejercicios de 1 de enero a 31 de diciembre de 1993 y de 1 de enero a 31 de diciembre de 1994 el mismo valor retributivo que se hallaba establecido a 31 de diciembre de 1992, sin variación alguna.

### CAPITULO IV

#### Dietas

#### Artículo 22. *Dietas.*

El personal que salga de su residencia por causas de servicio tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se le originen, que recibirá el nombre de dieta.

1. Durante el período comprendido entre 1 de enero y 30 de junio de 1993 el desglose del concepto de dietas queda establecido en los valores siguientes:

Concepto:

Comida: Nacional, 1.361 pesetas; internacional, 2.263 pesetas.  
Cena: Nacional, 1.361 pesetas; internacional, 2.089 pesetas.  
Dormir: Nacional, 1.279 pesetas; internacional, 1.950 pesetas.  
Desayuno: Nacional, 515 pesetas; internacional, 801 pesetas.  
Total: Nacional, 4.516 pesetas; internacional, 7.103 pesetas.  
Comida plaza: 994 pesetas.

Internacional Alemania (segundo país): 8.831 pesetas.  
Internacional Italia (segundo país): 7.525 pesetas.

2. Durante el período comprendido entre 1 de julio y 31 de diciembre de 1993 el desglose del concepto de dietas queda establecido en los valores siguientes:

Concepto:

Comida: Nacional, 1.443 pesetas; internacional, 2.399 pesetas.  
Cena: Nacional, 1.443 pesetas; internacional, 2.214 pesetas.  
Dormir: Nacional, 1.356 pesetas; internacional, 2.067 pesetas.  
Desayuno: Nacional, 546 pesetas; internacional, 849 pesetas.  
Total: Nacional, 4.788 pesetas; internacional, 7.529 pesetas.  
Comida plaza: 1.054 pesetas.  
Internacional Alemania (segundo país): 9.361 pesetas.  
Internacional Italia (segundo país): 7.977 pesetas.

3. Durante el período comprendido entre 1 de enero y 31 de diciembre de 1994 el desglose del concepto de dietas queda establecido en los valores siguientes:

Concepto:

Comida: Nacional, 1.486 pesetas; internacional, 2.471 pesetas.  
Cena: Nacional, 1.486 pesetas; internacional, 2.280 pesetas.  
Dormir: Nacional, 1.397 pesetas; internacional, 2.129 pesetas.  
Desayuno: Nacional, 562 pesetas; internacional, 874 pesetas.  
Total: Nacional, 4.931 pesetas; internacional, 7.754 pesetas.  
Comida plaza: 1.086 pesetas.  
Internacional Alemania (segundo país): 9.642 pesetas.  
Internacional Italia (segundo país): 8.216 pesetas.

### CAPITULO V

#### Previsión

#### Artículo 23. *Gratificaciones a jubilados.*

El personal que llevando diez años al servicio de la empresa se jubile entre los sesenta y los sesenta y cuatro años (entendiéndose que se extingue este derecho una vez transcurridos noventa días naturales desde el cumplimiento de esta última edad, percibirá de la misma una gratificación por una sola vez y durante la total vigencia del presente Convenio, de acuerdo con las siguientes tablas:

A los sesenta años: 748.000 pesetas  
A los sesenta y un años: 561.000 pesetas.  
A los sesenta y dos años: 427.000 pesetas.  
A los sesenta y tres años: 240.000 pesetas.  
A los sesenta y cuatro años: 187.000 pesetas.

En caso de jubilación a los sesenta y cuatro años, para optar a dicho premio, deberá el trabajador solicitarlo por escrito un mes antes de cumplir dicha edad.

#### Artículo 24. *Accidentes y enfermedades.*

La empresa abonará en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente hasta el 100 por 100 del salario real a partir del mismo día del accidente y, por supuesto, con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo.

Durante el período de hospitalización, sea por accidente o enfermedad, se completará al 100 por 100 el salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tal extremo por los facultativos correspondientes.

Durante el ejercicio económico de 1993 (1 de enero a 31 de diciembre), en los casos de baja o enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100 por 100 del salario real desde el primer día.

Durante el ejercicio económico de 1994 (1 de enero a 31 de diciembre), en los casos de baja o enfermedad sin hospitalización se cobrará el 75 por 100 de la base reguladora desde el primer día.

Las bajas sucesivas, sin hospitalización y dentro del mismo año natural, siempre que superen los treinta días de duración, se abonarán al 90 por 100 del salario real a partir de treinta y un días de duración, sin retroactividad.

#### Artículo 25. *Pólizas.*

La empresa viene obligada a contratar para sus trabajadores un seguro de vida, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo; ateniéndose esto último a la normativa vigente. En todos

los supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías serán:

Para el ejercicio de 1993 (1 de enero a 31 de diciembre) los valores siguientes:

Por incapacidad permanente absoluta para trabajo: 3.525.000 pesetas.  
En caso de muerte: 3.120.000 pesetas.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 1.820.000 pesetas.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social.

La empresa dispondrá de un plazo de dos meses, a partir de la firma del Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Para el ejercicio de 1994 (1 de enero a 31 de diciembre) los valores siguientes:

Por incapacidad permanente absoluta para trabajo: 3.631.000 pesetas.  
En caso de muerte: 3.214.000 pesetas.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 1.875.000 pesetas.

Dichas cantidades, las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, según las normas de la Seguridad Social.

La empresa dispondrá de un plazo de dos meses, a partir de la firma del Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

#### Artículo 26. *Jubilación.*

Ambas partes estiman como muy positiva su aplicación a los sesenta y cuatro años. Por ello, los firmantes recomiendan a los regulados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real Decreto 14/1981, de 20 de agosto, y en el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, que cumplimentan y desarrollan el Acuerdo Nacional de Empleo.

Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los sesenta y cuatro años o más, la empresa pasará a situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de seis meses.

### CAPITULO VI

#### Prestaciones diversas

#### Artículo 27. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará cada año una camisa de manga larga, una camisa de manga corta, un jersey, un pantalón y un buzo (funda). Cada dos años la empresa facilitará un traje de agua. La empresa facilitará guantes de trabajo a la entrega de los guantes viejos.

#### Artículo 28. *Salud laboral.*

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que alrededor de la seguridad e higiene le plantearan alguna de las partes. En caso de divergencia se establecerá un mecanismo de arbitraje y, en caso de desacuerdo en la designación del árbitro, se estará a lo que determine el Presidente de la Comisión Paritaria o, en su ausencia, la persona designada por el Departamento de Trabajo de la Generalidad. El trabajador que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc.

Asimismo, la Comisión Paritaria estudiará fórmulas que permitan que la cobertura en situación de enfermedad alcance el 100 por 100 sin estimular los niveles de absentismo.

#### Artículo 29. *Enfermedad profesional.*

Se estará al resultado de las distintas gestiones realizadas por las Comisiones Paritarias y organismos competentes a los fines de estudio y análisis de las enfermedades profesionales del sector.

#### Artículo 30. *Examen psicotécnico.*

Se estará al resultado de las distintas gestiones realizadas por las Comisiones Paritarias y organismos competentes para la realización de unos exámenes con las máximas garantías de justicia y equidad.

#### Artículo 31. *Chequeo médico.*

Durante la vigencia del presente Convenio se establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo implantados en cada una de las zonas geográficas en que exista abierto centro de trabajo, a fin de que, siendo de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal los oportunos reconocimientos médicos preventivos. Todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo. Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en razón de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

#### Artículo 32. *Fallecimiento fuera de plaza.*

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por cuenta de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tiene establecidas la Seguridad Social.

#### Artículo 33. *Ayuda escolar.*

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los cuatro y los dieciséis años se establece, durante la vigencia del presente Convenio, una ayuda escolar de 3.600 pesetas por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

#### Artículo 34. *Retirada del carné de conducir.*

En caso de que a un conductor le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio; se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez.

De no existir ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al 100 por 100, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80 por 100 de las percepciones que le correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol, probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período «in itinere» con el máximo de un hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución del trabajo que se realice.

Con respecto a la retirada del carné de conducir se dará cuenta a la Comisión Paritaria de aquellos casos que por su especial singularidad requieran un análisis individualizado, sin perjuicio todo ello de la decisión que tome la autoridad competente.

En los casos de retirada definitiva del carné de conducir, la empresa acoplará al conductor a otro puesto de trabajo.

#### Artículo 35. *Conductores.*

a) El conductor que haya estado ausente más de cinco días y vuelva al centro de trabajo habitual tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.

b) La empresa facilitará obligatoriamente al conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el acuerdo internacional del transporte por carretera.

c) Se establece la obligatoriedad de entregar al conductor los documentos números E-101 y E-110. Dichos documentos se entregarán cuando aquél salga de viaje fuera del territorio nacional, pudiendo solicitarla el trabajador.

d) En las renovaciones del carné de conducir el conductor podrá optar entre cuatro horas de permiso retribuido o el abono de todos los gastos que comportan dicha renovación.

#### Artículo 36. *Multas y sanciones.*

La empresa se responsabiliza de las sanciones y multas que se impongan a los conductores por parte de la autoridad, cuando éstas sean imputables a la misma.

El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

## CAPITULO VII

### Faltas y sanciones

#### Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

La imposición de sanciones para el caso de incumplimiento de la normativa de trabajo se regirá en primer lugar, en función de lo establecido en el presente Convenio y en lo no expresamente recogido en éste por la vigente Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera y posteriores disposiciones (Leyes, Decretos leyes y disposiciones de rango superior).

En cualquier caso, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será como mínimo de tres días laborables para las faltas graves y muy graves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representante de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por ley se les reconocen.

La empresa evitará que se produzcan abusos de autoridad que puedan poner en peligro la vida del trabajador y que atenten contra su dignidad como persona humana, aplicándose en todo caso, con el rigor oportuno, la legislación vigente.

## CAPITULO VIII

### Permisos

#### Artículo 38. *Permisos retribuidos.*

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de quince días naturales.

En los casos de fallecimiento, nacimiento y enfermedad grave, tipificados en el Estatuto de los Trabajadores, queda establecido el permiso retribuido en tres días. Y en el supuesto de traslado queda establecido en cinco días.

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Se concederá un máximo de cuatro horas retribuidas para que los conductores de la plantilla puedan realizar la renovación del carné de conducir, salvo lo establecido en el artículo 35.

#### Artículo 39. *Permisos no retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y finalización de vacaciones, así como tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección.

## CAPITULO IX

### Regulaciones varias

#### Artículo 40. *Pluriempleo.*

La empresa asume el compromiso a no contratar trabajadores cuyo contrato supondría situación de pluriempleo.

#### Artículo 41. *Horas estructurales.*

Se consideran horas estructurales las horas extraordinarias que vengan motivadas por necesidades del servicio, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. Procedimentalmente se concretarán en el ámbito de la empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección de la misma.

Su realización será completamente voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones previstas en la Ley.

#### Artículo 42. *Real Decreto 2001/1983.*

La interpretación y desarrollo del Real Decreto 2001/1983 se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicando de forma unilateral ninguna de las partes.

#### Artículo 43. *Anticipo viajes.*

La empresa asume la obligación de anticipar al personal que realice viajes y devengue dietas y que esté obligado a pernoctar fuera de su domicilio la cantidad suficiente para cubrir los gastos normales que dicho viaje pueda suponer.

#### Artículo 44. *Bolsa de vacaciones.*

Durante el ejercicio de 1993 (1 de enero a 31 de diciembre) se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamiento vacacionales por una cuantía de 17.342 pesetas o parte proporcional en función de permanencia del trabajador en la empresa.

Dicha cantidad se abonará a todos los trabajadores entre los meses de mayo y octubre.

Este importe tiene la consideración de suplido y por tanto no cotizable a la Seguridad Social.

Durante el ejercicio de 1994 (1 de enero a 31 de diciembre) y para lo sucesivo se declara totalmente sin efecto el contenido del presente artículo, que dejará de ser norma reguladora, quedando totalmente anulado y sin valor de clase alguna.

## CAPITULO X

### Ascensos y formación

#### Artículo 45. *Ascensos y formación.*

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación y antigüedad del trabajador. Siempre que se produzca una vacante se pondrá en conocimiento de los Delegados de Personal. Los ascensos se cubrirán prioritariamente por trabajadores de la empresa siempre que reúnan las condiciones adecuadas.

La empresa, previa información a los Delegados de Personal, promoverá y realizará planes de formación y reciclaje de sus empleados.

## CAPITULO XI

### Derechos sindicales

#### Artículo 46. *Derechos sindicales.*

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores, previa autorización de ésta, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) Se permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes.

Los Delegados de Personal dispondrán de las horas mensuales acordadas con la normativa establecida.

c) El cobro de cuotas será obligatorio para la empresa, la cual descontará la cuota sindical por nómina siempre que el trabajador afectado no solicite por escrito.

## CAPITULO XII

### Complementos a nivel de empresa

#### Artículo 47. *Compensación por la calidad en el transporte, carga y descarga y tiempo empleado.*

La carga y descarga de la mercancía será por cuenta del conductor del vehículo dentro de la jornada laboral y durante la vigencia del Convenio. Como contraprestación a dichos conceptos, así como al tiempo que se invierte en su realización, se convienen las siguientes retribuciones:

Durante la vigencia del ejercicio de 1993 (1 de enero a 31 de diciembre) los valores retributivos serán de los importes siguientes:

a) Carga, descarga y calidad efectuada en destinos en un radio inferior a 50 kilómetros fuera de las bases, se percibirá la cantidad de 1.332 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

b) La carga, descarga y calidad de hasta ocho vehículos se pagará a razón de 1.769 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad. Cuando la carga/descarga sobrepase los

ocho vehículos se abonará un suplemento de 234 pesetas por vehículo que pase de los ocho.

c) Carga, descarga y calidad de vehículos industriales mezclados con turismos y «Suzukis», se pagará a razón de 2.082 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

d) Carga, descarga y calidad en cabotaje, se pagará a razón de 2.498 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

e) La carga, descarga y calidad en vehículos portacamiones se pagará a razón de 2.394 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad. Cuando la carga/descarga sobrepase ocho vehículos se abonará un suplemento de 286 pesetas por cada vehículo que pase de ocho.

f) Cuando se realicen cargas y descargas múltiples se pagará un suplemento de 552 pesetas a partir de la segunda carga o descarga, computando en este caso a efectos de pago a partir de la primera.

g) La carga, descarga y calidad efectuada en destinos factoría y Vigo a Porriño y viceversa, Porriño, puerto de Vigo, se pagará a razón de:

1. Los cuatro primeros viajes, a 572 pesetas por operación completa, es decir, la carga, descarga y calidad más media dieta.

2. En el caso de mezcla de furgonetas y turismos, a razón de 624 pesetas por operación completa.

3. A partir del quinto viaje, a 1.041 pesetas por operación completa más media dieta.

4. A partir del sexto viaje, a 1.145 pesetas por operación completa más media dieta.

5. A los solos efectos del cálculo de la prima de producción y para quienes normalmente vengán realizando el trabajo de Vigo-Porriño, Porriño-Vigo se bonificará su recorrido en 25 kilómetros por viaje completo.

Durante la vigencia del ejercicio de 1994 (1 de enero a 31 de diciembre) los valores retributivos serán de los importes siguientes:

a) Carga, descarga y calidad efectuada en destinos en un radio inferior a 50 kilómetros fuera de las bases, se percibirá la cantidad de 1.372 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

b) La carga, descarga y calidad de hasta ocho vehículos se pagará a razón de 1.822 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad. Cuando la carga/descarga sobrepase los ocho vehículos se abonará un suplemento de 241 pesetas por vehículo que pase de los ocho.

c) Carga, descarga y calidad de vehículos industriales mezclados con turismos y «Suzukis», se pagará a razón de 2.143 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

d) Carga, descarga y calidad en cabotaje, se pagará a razón de 2.573 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad.

e) La carga, descarga y calidad en vehículos portacamiones se pagará a razón de 2.466 pesetas por operación completa, entendiéndose como tal la carga, descarga y calidad. Cuando la carga/descarga sobrepase los ocho vehículos se abonará un suplemento de 295 pesetas por cada vehículo que pase de ocho.

f) Cuando se realicen cargas y descargas múltiples se pagará un suplemento de 569 pesetas a partir de la segunda carga o descarga, computando en este caso a efectos de pago a partir de la primera.

g) La carga, descarga y calidad efectuada en destinos factoría y Vigo a Porriño, y viceversa, Porriño a puerto de Vigo, se pagará a razón de:

1. Los cuatro primeros viajes, a 589 pesetas por operación completa, es decir, la carga, descarga y calidad más media dieta.

2. En el caso de mezcla de furgonetas y turismos, a razón de 643 pesetas por operación completa.

3. A partir del quinto viaje, a 1.072 pesetas por operación completa más media dieta.

4. A partir del sexto viaje, a 1.179 pesetas por operación completa más media dieta completa.

5. A los solos efectos del cálculo de la prima de producción y para quienes normalmente vengán realizando el trabajo de Vigo-Porriño, Porriño-Vigo, se bonificará su recorrido en 25 kilómetros por viaje completo.

#### Artículo 48. Calidad.

El conductor, como responsable de la mercancía transportada y de acuerdo con la normativa de la empresa, firmará los partes de averías a la recepción y entrega de la mercancía (por cada parte de avería o

falta en la mercancía que le sea imputable se le deducirá la suma de 300 pesetas).

#### Artículo 49. Prima de producción.

Durante el período que comprende el ejercicio de 1993 (1 de enero a 31 de diciembre) la prima de producción se abonará a razón de:

De 0 a 3.000 kilómetros, a 3,122 pesetas/kilómetro.

De 3.001 a 6.000 kilómetros, a 5,204 pesetas/kilómetro.

De 6.001 a 8.000 kilómetros, a 9,367 pesetas/kilómetro.

De 8.001 a 11.000 kilómetros, a 10,408 pesetas/kilómetro.

De 11.001 en adelante, a 11,449 pesetas/kilómetro.

Durante el período que comprende el ejercicio de 1994 (1 de enero a 31 de diciembre) la prima de producción se abonará a razón de:

De 0 a 3.000 kilómetros, a 3,122 pesetas/kilómetro.

De 3.001 a 6.000 kilómetros, a 5,204 pesetas/kilómetro.

De 6.001 a 8.000 kilómetros, a 9,367 pesetas/kilómetro.

De 8.001 a 11.000 kilómetros, a 10,928 pesetas/kilómetro.

De 11.001 en adelante, a 12,021 pesetas/kilómetro.

Nota aplicable a ambos ejercicios: En el caso en que el período vacacional se disfrute durante el curso de dos meses consecutivos, la prima de producción se calculará pasando los kilómetros realizados en el primer período de días efectivamente trabajados a sumar con los realizados efectivamente en el segundo período (mes de inicio más mes de finalización).

#### Artículo 50. Festivos.

Durante el ejercicio de 1993 (1 de enero a 31 de diciembre) la compensación por trabajo realizado en festivo será:

a) De 1.200 pesetas por hora de conducción efectuada, con un suplemento de una hora por cada cuatro horas de conducción en un mismo día. Las horas festivas serán de aplicación a partir de las diecinueve horas del viernes o día anterior a festivo. En caso de tener que cargar en sábado o festivo se abonará un suplemento de 1.200 pesetas.

La conducción de más de siete horas a partir de las diecinueve horas del viernes o día anterior a festivo darán derecho al cobro de dieta completa del sábado o día festivo.

b) El conductor que en día festivo se halle paralizado fuera de su domicilio por razones de trabajo percibirá 7.100 pesetas por día festivo.

c) Cuando el conductor cargue en la base de su domicilio en sábado sólo podrá tener derecho a compensación de festivo en caso de orden expresa del Jefe de Base de salir de viaje por necesidades de trabajo.

d) Si un conductor ha permanecido trabajando fuera de su domicilio, el siguiente fin de semana la empresa hará lo posible para facilitar su carga de vuelta a su base de origen.

Durante el ejercicio de 1994 (1 de enero a 31 de diciembre) la compensación por trabajo realizado en festivo será:

a) De 1.300 pesetas por hora de conducción efectuada. Las horas festivas serán de aplicación a partir de las diecinueve horas del viernes o día anterior a festivo. En caso de tener que cargar en sábado o festivo se abonará un suplemento de 1.300 pesetas.

La conducción de más de siete horas a partir de las diecinueve horas del viernes o día anterior a festivo darán derecho al cobro de dieta completa del sábado o día festivo.

b) El conductor que en día festivo se halle paralizado fuera de su domicilio por razones de trabajo percibirá 7.500 pesetas por día festivo.

c) Cuando el conductor cargue en la base de su domicilio en sábado sólo podrá tener derecho a compensación de festivo en caso de orden expresa del Jefe de Base de salir de viaje por necesidades de trabajo.

d) Si un conductor ha permanecido trabajando fuera de su domicilio, el siguiente fin de semana la empresa hará lo posible por facilitar su carga de vuelta a su base de origen.

#### Artículo 51. Paralizaciones.

Se incluyen en este apartado las paralizaciones en todos los países extranjeros:

Primer día, un máximo de cinco horas, caso de llegar antes de las doce horas.

Segundo día y siguientes, un máximo de ocho horas, saliendo después de las diecisiete horas, si la llegada fue antes de las doce horas del primer día.

En ambos casos se mantiene una hora de franquicia y el cómputo se tomará teniendo en cuenta el número de horas de conducción realizadas.

La compensación se establece a razón de 450 pesetas/hora.

#### Artículo 52. Despacho de aduanas.

Los despachos de aduanas se abonarán a razón de 800 pesetas despacho y carga.

#### Artículo 53. Ayudas para hijos disminuidos.

Durante la vigencia del presente Convenio la empresa abonará sobre las prestaciones que el beneficiario perciba de la Seguridad Social la cantidad de 9.000 pesetas mensuales en concepto de ayuda para hijos disminuidos.

Para ser sujeto de esta ayuda será necesario presentar la correspondiente certificación del INSERSO, reconociendo que el grado de disminución es el requerido por la Seguridad Social para la percepción del subsidio de la misma.

La ayuda de la empresa comenzará a devengarse desde el mismo mes en que sea presentado el mencionado certificado.

Tablas salariales para 1994

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas
011. Jefe Servicio .....	182.498	23.068	205.566	—
012. Jefe de Sección .....	147.191	23.068	170.259	1.476
030. Jefe Departamento .....	147.191	23.068	170.259	1.476
051. Oficial 1. <sup>a</sup> .....	119.449	23.068	142.517	1.170
052. Oficial 2. <sup>a</sup> .....	106.469	23.068	129.537	1.045
054. Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	90.721	17.520	108.241	1.170
071. Aux. Administrativo .....	98.100	23.068	121.168	1.001
074. Aux. Administrativo A .....	37.253	8.759	46.012	1.001
073. Aspirante 16-17 años .....	61.904	10.569	72.473	544
<i>Personal movimiento</i>				
031. Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup> .....	127.318	23.068	150.386	1.387
032. Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup> .....	119.446	23.068	142.514	1.310
034. Delgado/J. Tráf. 3. <sup>a</sup> .....	115.044	23.068	138.112	1.263
035. Monitor .....	115.044	23.068	138.112	1.263
036. Resp. calidad .....	127.318	23.068	150.386	1.387
101. Mozo especializado .....	91.417	26.662	118.079	915
081. Conductor Mecánico .....	111.331	23.068	134.494	1.170
080. Capataz .....	110.860	23.068	133.428	1.236
<i>Personal talleres</i>				
033. Jefe Mantenimiento .....	147.191	23.068	170.259	1.476
<i>Personal subalterno</i>				
072. Telefonista .....	94.500	23.068	117.568	838
060. Ordenanza .....	89.315	26.705	116.020	838

Tablas salariales para 1993

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas
011. Jefe Servicio .....	177.183	22.396	199.579	—
012. Jefe de Sección .....	142.904	22.396	165.300	1.433
030. Jefe Departamento .....	142.904	22.396	165.300	1.433
051. Oficial 1. <sup>a</sup> .....	115.970	22.396	138.366	1.136
052. Oficial 2. <sup>a</sup> .....	103.368	22.396	125.764	1.015
054. Oficial 1. <sup>a</sup> A .....	88.070	17.010	105.089	1.136
071. Aux. Administrativo .....	95.243	22.396	117.639	972
074. Aux. Administrativo A .....	36.168	8.504	44.672	972
073. Aspirante 16-17 años .....	60.101	10.261	70.362	528
<i>Personal movimiento</i>				
031. Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup> .....	123.610	22.396	146.006	1.347
032. Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup> .....	115.967	22.396	138.363	1.272
034. Delegado/J. Tráf. 3. <sup>a</sup> .....	111.693	22.396	134.089	1.226

Categoría	Salario base mensual — Pesetas	Plus Convenio mensual — Pesetas	Total mensual — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas
035. Monitor .....	111.693	22.396	134.089	1.226
036. Resp. calidad .....	123.610	22.396	146.006	1.347
101. Mozo especializado .....	88.754	25.885	114.639	888
081. Conductor Mecánico (período comprendido entre 1 de enero a 30 de junio de 1993) .....	101.970	21.180	123.150	1.072
081. Conductor Mecánico (período comprendido entre 1 de julio a 31 de diciembre de 1993) .....	108.088	22.451	130.539	1.136
080. Capataz .....	107.631	22.396	130.027	1.200
<i>Personal talleres</i>				
033. Jefe Mantenimiento .....	142.904	22.396	165.300	1.433
<i>Personal subalterno</i>				
072. Telefonista .....	91.748	22.396	114.144	814
060. Ordenanza .....	86.714	25.927	112.641	814

**12327** RESOLUCION de 5 de mayo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de los acuerdos de adhesión de la empresa «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima», al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Visto el texto de los acuerdos de adhesión de la empresa «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima» (número de código 9008022), al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid», de 12 de enero de 1995, que fueron suscritos con fecha 10 de abril de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, y artículo 92.1 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 los citados acuerdos 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, 5 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACUERDOS

Primero.—La adhesión de la empresa «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima», al Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid, con vigencia para los años 1994 y 1995, suscrito el día 8 de noviembre de 1994, y publicado en el «Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid» el día 12 de enero de 1995.

Ambas partes acuerdan que la adhesión al Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica para la Comunidad de Madrid se realizará en los términos pactados, con el carácter de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el anexo I y en el resto del contenido de los presentes acuerdos.

Segundo.—De conformidad con el escrito de la Dirección General de Electrónica e Informática, dependiente del Ministerio de Industria y Energía, de fecha 20 de julio de 1988, por el que se aprueba la segregación de las actividades de planta exterior, mediante la creación de una empresa jurídicamente independiente denominada «Alcatel Redes y Servicios, Sociedad Anónima», actualmente «Alcatel Contracting, Sociedad Anónima», la misma se subroga en todos los derechos y obligaciones laborales que se venían aplicando a la plantilla procedente de la empresa «Alcatel Standard