

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

14880 RESOLUCION de 8 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 ámbito interprovincial de la empresa «Cristalería Industrial, Sociedad Anónima» (CRISA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «Cristalería Industrial, Sociedad Anónima» (CRISA) (código de Convenio número 9007102), que fue suscrito con fecha 20 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 los Delegados de personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 30 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE «CRISTALERA INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANONIMA»

Centros de León, Valladolid, Salamanca, Zamora, Palencia, Oviedo y Madrid

Años: 1995 - 1996 - 1997

CAPITULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª OBJETO

Artículo 1.

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa «Cristalera Industrial, Sociedad Anónima» (CRISA), y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

SECCIÓN 2.ª AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Personal.

El Convenio afecta a todo el personal incluido en los Grupos: 2, 3 y 4, del artículo 52 de la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, a excepción del personal «Cuadro» y «Directores de sucursales».

Artículo 3. Territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que en la actualidad tiene CRISA en León, Valladolid, Salamanca, Zamora, Palencia, Oviedo y Madrid.

Artículo 4. Temporal.

Tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia, a todos los efectos, el día 1 de enero de 1995 y finalizando el día 31 de diciembre de 1997. La denuncia del presente Convenio se hará por escrito, antes del día 30 de noviembre de 1997, comunicándolo a la otra parte.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Artículo 5.

En el supuesto de que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las condiciones de él, se aplicarán, en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigente o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

Artículo 6. Garantía personal.

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente afecten.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables, en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas.

Si alguna o alguna de las normas pactadas fuesen alteradas por disposiciones legales o, al ser registrado el Convenio por la autoridad laboral, se considerará causa de revisión, a menos que las partes, de común acuerdo, reanuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la normativa legal correspondiente, en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación o a lo ya señalado en el artículo 5 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4.ª COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8. Constitución.

Queda constituida la Comisión Paritaria del Convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Artículo 9. Composición.

Esta Comisión estará compuesta por tres representantes de la parte social y tres de la parte económica, quienes asumirán las funciones de vigilancia del presente Convenio.

Artículo 10. Asignación de Vocales.

Los Vocales de la Comisión deberán, necesariamente, haber intervenido en la elaboración del presente Convenio Colectivo y que serán designados en protocolo anexo.

De los componentes de la Comisión Paritaria, se nombrará un Secretario y un suplente que también figurará en dicho protocolo.

Artículo 11. Sustituciones.

En el caso de que cualquiera de los Vocales que han intervenido como miembros de la parte social, en las deliberaciones del presente Convenio Colectivo, dejara de ser representante de los trabajadores, será sustituido automáticamente por el Vocal que le hubiese seguido en número de votos y así sucesivamente.

Artículo 12. Reunión y acuerdos.

La Comisión Paritaria se reunirá, como mínimo, en la primera semana de cada trimestre o, excepcionalmente, siempre que ello fuese solicitado por mayoría simple de cualquiera de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión de Vigilancia, revestirán el carácter de ordinario o extraordinario.

Otorgarán tal calidad la parte social o la parte económica.

En el primer supuesto, la Comisión de Vigilancia deberá resolver en el plazo de quince días y, en el segundo, en el máximo de siete días.

CAPITULO II

Contratación y organización

SECCIÓN 1.ª INGRESOS

Artículo 13.

La contratación de personal se regirá por las leyes y normas vigentes.

Artículo 14.

Es facultad exclusiva de la empresa la organización del trabajo, siendo nulas las cláusulas que impliquen, o disminución de la libertad individual y de los derechos sociales de los trabajadores, o de las facultades de dirección y disciplina inherentes a la dirección de la empresa.

La empresa, en cuanto a su actuación, se atenderá a las actuaciones legales vigentes respecto a las facultades de los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO III

SECCIÓN 1.ª JORNADA DE TRABAJO

Artículo 15.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de mil setecientas noventa y dos horas anuales de trabajo efectivo.

SECCIÓN 2.ª VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 16. *Vacaciones.*

En ningún caso se podrán trabajar las vacaciones.

Todos los trabajadores de nuevo ingreso en plantilla disfrutarán anualmente de un periodo de vacaciones de veintitrés días laborales, entendiéndose que el sábado no es laborable a estos efectos.

El personal de nuevo ingreso, que no sea fijo en plantilla, disfrutará antes del 31 de diciembre del año de su ingreso, la parte proporcional que le corresponda por los meses comprendidos entre la fecha de su ingreso y el 31 de diciembre, computándose la fracción de mes como mes completo.

En cada centro de trabajo, la dirección del mismo expondrá en el tablón de anuncios, antes del día 30 de abril, el programa de vacaciones a disfrutar por todos los trabajadores.

Dicho programa se confeccionará, de común acuerdo, entre la dirección del centro y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Por necesidades del servicio o a petición del trabajador, el programa podrá ser variado, poniéndose de acuerdo la empresa y trabajador. Esta variación deberá hacerse con dos meses de antelación al disfrute, de acuerdo con el Estatuto del Trabajador.

Artículo 17. *Licencias.*

La empresa concederá a todo su personal permiso con sueldo y sin descontarlo de sus vacaciones reglamentarias en los casos siguientes:

- 1.º Matrimonio.
- 2.º Alumbramiento de la esposa.
- 3.º Enfermedad grave o muerte del cónyuge, de los hijos o de los padres, abuelos, hermanos y nietos.
- 4.º Cumplimiento de deberes públicos inexcusables.
- 5.º Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a las licencias establecidas por las disposiciones legales.
- 6.º Por el tiempo necesario para acudir a las consultas médicas, siempre debidamente justificado por el Médico y los propios interesados.
- En el caso de que el trabajador que asista a consulta médica no cause baja y el Médico justifique por escrito, reposo en el resto de la jornada, ésta le será abonada.
- 7.º Cambio de domicilio del trabajador (un día laborable).

Estos permisos se solicitarán al Jefe de servicio, con la mayor antelación posible.

El tiempo de duración de los permisos, por las causas previstas, será el siguiente:

Matrimonio: Quince días naturales.

Alumbramiento: Tres días.

Esta Licencia será siempre de días laborables, entendiéndose como tales los comprendidos de lunes a viernes.

Enfermedad grave y muerte de cualquiera de los familiares citados: Tres días naturales, más tiempo de viaje necesario con un tope de cinco días naturales.

En los casos previstos en los apartados 4.º y 5.º del presente artículo se concederán los permisos establecidos en las disposiciones legales, justificando ante la dirección la causa determinante de la solicitud del permiso. Estos permisos se concederán exclusivamente para asistir a los actos que originan su petición y durante el tiempo necesario.

Con relación al apartado 4.º se entenderán que son deberes públicos inexcusables aquellos que deriven de mandato de autoridad, que hagan imprescindible el acudir a una citación.

Artículo 18. *Excedencias.*

Serán reguladas con arreglo a lo que establecen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 19.

En todo lo referente a descanso por maternidad, lactancia, atención a menores, excedencia para cuidado de hijos, se estará a lo que en cada momento indique la legislación vigente.

CAPITULO IV

Estructura de la remuneración

Artículo 20. *Pago de las remuneraciones.*

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán los salarios que devenguen por periodos mensuales.

El pago de los mismos se efectuará el último día laborable del mes a través de entidades de crédito. Con objeto de tener pago suficiente para la confección de la nómina, dentro de la fecha señalada, los conceptos retributivos variables se computarán del 16 del mes anterior al 15 del mes actual, abonándose completos los conceptos fijos y regularizándose al mes siguiente las diferencias que puedan surgir desde el día 16 a finales de mes, como consecuencia de bajas, enfermedad, accidente, etc.

Artículo 21. *Disposiciones generales.*

Se establecen las siguientes disposiciones sobre la estructura de remuneraciones que se fijan en el presente capítulo.

1.º Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo son todas ellas brutas.

2.º A los efectos oportunos se hace constar que con la fijación de las remuneraciones que se señalan para cada categoría, en su total global, se considera ya cumplida la exigencia legal que garantiza un mínimo del 25 por 100 del salario de su categoría, en los casos de trabajo con incentivos, tarea, destajo, prima, etc.

3.º Aquellos trabajadores que lo soliciten podrán cobrar anticipos semanales de hasta un 90 por 100 del salario devengado en esa semana.

4.º La clasificación del personal afectado por el presente Convenio Colectivo contempla los grupos y categorías profesionales que seguidamente se detallan:

Administrativos	Operarios
Aspirante.	Aprendiz.
Auxiliar administrativo.	Peón ordinario.
Oficial de segunda.	Peón especialista.
Oficial de primera.	Oficial tercera.
Jefe de segunda.	Oficial segunda.
Jefe de primera.	Oficial primera.
	Capataz.

Artículo 22. *Retribución salarial mensual.*

Los importes para cada una de las categorías son las que figuran en los anexos I y II.

Artículo 23. Gratificaciones reglamentarias.

Las gratificaciones reglamentarias de junio y Navidad se abonarán a razón de las cantidades que para cada categoría y profesión se señalan en los anexos I y II, incrementadas con las cantidades que figuran en el anexo III, «Plus personal», y salario complementario de origen.

El año se entiende dividido en dos semestres naturales. Al primero corresponde la gratificación de junio y al segundo la de Navidad. Los trabajadores que causen baja o alta en la empresa durante el año percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre a considerar.

Las gratificaciones se abonarán como tope el 30 de junio y el 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 24. Participación en beneficios.

En el mes de marzo de cada año se percibirá en concepto de «Participación en beneficios», para todo el personal incluido en este Convenio Colectivo, las cantidades que figuran en los anexos I y II.

Estas cantidades se incrementarán con el importe del 6 por 100 de lo percibido durante doce meses, en concepto de «Antigüedad».

Sólo tendrán derecho a la participación en beneficios los trabajadores que tengan un año de antigüedad al 31 de diciembre último.

Artículo 25. Antigüedad.

La cuantía de esta retribución se determinará:

Para todo el personal, de acuerdo con la tabla que figura en el anexo III, su categoría y años de servicio.

Este complemento se comenzará a devengar a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

El cambio de escala de la antigüedad se efectuará el 1 de enero y el 1 de julio, para los ingresados en los trimestres anterior y posterior a estas fechas.

Artículo 26. Prima de asistencia.

Con carácter de «Prima», y con el fin de evitar el absentismo, se premiará, la asistencia al trabajo con 71 pesetas brutas al día.

Esta prima se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones, ni en situación de incapacidad laboral transitoria, ni en otras ausencias.

Artículo 27. Plus de transporte.

El plus de transporte que percibirán los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo será de 312 pesetas brutas por día.

Este plus se percibirá solamente por día trabajado, no devengándose ni en vacaciones, ni en situación de incapacidad laboral transitoria, ni en otras ausencias.

Artículo 28. Complementos personales.

1.º «Plus Personal»: El personal que tenga asignadas cantidades por este concepto, las percibirá a título personal, no siendo afectado este concepto por futuros incrementos de Convenio y será absorbido, total o parcialmente, con ocasión de una promoción de categoría. Se devengará en 14 pagas.

2.º Salario Complementario de Origen: El personal que tenga reconocido este complemento a título personal, lo seguirá percibiendo, incrementándose en el futuro según lo que en cada Convenio Colectivo se acuerde para el mismo. Se devengará en 14 pagas.

3.º Complemento de Puesto Absorbido: Seguirán las normas que se concreten en el momento de su concesión.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias en base a los siguientes criterios:

1.º Realización de las exigidas para reparar siniestros o daños extraordinarios.

2.º Las necesarias para cubrir ausencias imprevistas, pedidos urgentes, períodos puntas de producción o por otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate; de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 46/1984 y disposiciones

complementarias sobre cotización o las que puedan promulgarse en relación con este tema.

3.º La prestación de la hora extraordinaria será retribuida a 1.000 pesetas brutas cualquiera que sea la categoría que ostente por la realice.

4.º La hora extraordinaria también se podrá compensar por un tiempo equivalente de «descanso», en lugar de ser retribuida económicamente, en cuyo caso, se pondrán de acuerdo la empresa y el trabajador respecto al número de ellas a compensar y la fecha del descanso que, en ningún caso, no podrá añadir al período de vacaciones pactado.

5.º En el supuesto de que el valor pactado sea inferior al que correspondería legalmente, la diferencia está compensada en el salario global anual.

Artículo 30. Retribución en vacaciones.

El importe a percibir durante el período de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviera en activo, con exclusión del valor de las horas extraordinarias, destajos, gratificaciones reglamentarias, participación en beneficios, plus de asistencia y transporte.

Artículo 31. Complemento de calidad y cantidad (C.C.C.).

El complemento de calidad y cantidad (C.C.C.), se devengará en 14 pagas. Se calculará individualmente por centro de trabajo y se regirá por las siguientes normas:

1.º Afectará a los centros de la sociedad CRISA, incluidos en este Convenio.

2.º Al final de cada mes se obtendrá el cociente entre las ventas obtenidas en ese mes y las del mismo mes del año anterior (incluidas las cesiones intersucursal, en ambos años).

3.º En función del cociente así obtenido, redondeando por exceso o por defecto, se percibirán mensualmente las siguientes cantidades:

Cociente	Pesetas/trabajador/mes
1,00	1.865
1,01	2.070
1,02	2.275
1,03	2.485
1,04	2.690
1,05	2.900
1,06	3.105
1,07	3.315
1,08	3.520
1,09	3.830
1,10 (tope)	4.140

4.º A estas cantidades se les afectará el coeficiente multiplicador que salga de la aplicación de la siguiente fórmula:

Efectivos (fijos + eventuales) al 31/12/1994, 1995 y 1996

Efectivos (fijos + eventuales) del mes (M - 1) 1995, 1996 y 1997

5.º La percepción en las pagas extraordinarias de junio y Navidad, será la media aritmética percibida en los seis meses anteriores.

6.º Naturalmente en el mes «M» se percibirá lo devengado en el mes «M - 1».

7.º El complemento de calidad y cantidad se devengará por día efectivamente trabajado. Se considera a estos efectos como día trabajado las vacaciones, licencias previstas en el artículo 17 y días de baja por accidente laboral.

Artículo 32. Traslado definitivo de personal.

Conscientes del exceso de personal que puede producirse en algunas sucursales por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y con el objeto de mantener la conservación del empleo, se puede hacer necesario el traslado definitivo de ciertos trabajadores a otro centro distinto dentro de la sociedad.

En tales supuestos se estará a lo que dispone la legislación vigente en cada momento.

ANEXO I

Retribución salarial personal empleado (sin antigüedad, ni complemento de calidad y cantidad)

Mes de enero de 1995

Categorías	Retribución salarial (mes) — Pesetas	Retribución salarial (doce meses) — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias (dos meses) — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total anual — Pesetas
Jefe de primera	134.957	1.619.484	269.914	26.236	1.915.634
Jefe de segunda	122.153	1.465.836	244.306	24.596	1.734.738
Oficial de primera	110.750	1.329.000	221.500	22.946	1.573.446
Oficial de segunda	100.453	1.205.436	200.906	21.333	1.427.675
Auxiliar administrativo	91.993	1.103.916	183.986	19.687	1.307.589
Aspirante administrativo	66.038	792.456	132.076	15.342	939.874

Nota: De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO II

Retribución salarial personal obrero (sin antigüedad, ni complemento de calidad y cantidad)

Mes de enero de 1995

Categorías	Retribución salarial (mes) — Pesetas	Retribución salarial (doce meses) — Pesetas	Gratificaciones reglamentarias (dos meses) — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total anual — Pesetas
Capataz	109.061	1.308.732	218.122	27.559	1.554.413
Oficial de primera	98.170	1.178.040	196.340	24.261	1.398.641
Oficial de segunda	89.322	1.071.864	178.644	22.556	1.273.064
Oficial de tercera	84.760	1.017.120	169.520	20.816	1.207.456
Peón especializado	80.607	967.284	161.214	19.074	1.147.572
Peón ordinario	76.590	919.080	153.180	17.338	1.089.598
Aprendiz	51.750	621.000	103.500	15.525	740.025

Nota: De las retribuciones se deducirá la parte correspondiente al Impuesto sobre el Rendimiento de las Personas Físicas y Seguridad Social.

ANEXO III

Antigüedad mensual del personal por categoría

Años de servicio	Aux. Admtivo. Peón Espc. Peón Ordin.	Of. 2.º Admtvo. Of. 2.º-3.º Oper. Subalterno	Of. 1.º Admtvo. Of. 1.º Oper.	Capataz Jefe 1.º	Jefe 1.º
0,6 - 1	167	186	210	238	279
1 - 2	332	369	422	475	559
2 - 3	539	616	703	792	926
3 - 4	769	864	983	1.104	1.295
4 - 5	1.100	1.232	1.400	1.575	1.851
5 - 6	1.254	1.400	1.601	1.793	2.113
6 - 7	1.412	1.577	1.803	2.016	2.375
7 - 8	1.584	1.774	2.022	2.268	2.669
8 - 9	1.775	1.995	2.270	2.548	2.993
9 - 10	1.970	2.212	2.519	2.827	3.325
10 - 11	2.188	2.450	2.792	3.134	3.686
11 - 12	2.405	2.695	3.070	3.443	4.050
12 - 13	2.624	2.936	3.349	3.758	4.415
13 - 14	2.832	3.174	3.625	4.065	4.775
14 - 15	3.051	3.418	3.901	4.375	5.141
15 - 16	3.267	3.664	4.174	4.679	5.502
16 - 17	3.484	3.900	4.454	4.992	5.868
17 - 18	3.698	4.142	4.724	5.297	6.226
18 - 19	3.911	4.379	5.001	5.599	6.592
19 - 20	4.131	4.634	5.292	5.918	6.954
20 - 21	4.345	4.866	5.553	6.222	7.321
21 - 22	4.558	5.104	5.827	6.535	7.686
22 - 23	4.775	5.350	6.104	6.860	8.046
23 - 24	4.992	5.592	6.377	7.155	8.409
24 - 25	5.202	5.831	6.652	7.460	8.772
25 - 26	5.420	6.076	6.926	7.771	9.136
26 - 27	5.634	6.316	7.205	8.082	9.498
27 - 28	5.850	6.556	7.478	8.387	9.861
28 - 29	6.069	6.794	7.754	8.696	10.227

Años de servicio	Aux. Admtivo. Peón Espc. Peón Ordin.	Of. 2.º Admtvo. Of. 2.º-3.º Oper. Subalterno	Of. 1.º Admtvo. Of. 1.º Oper.	Capataz Jefe 1.º	Jefe 1.º
29 - 30	6.282	7.043	8.044	9.008	10.589
30 - 31	6.499	7.280	8.303	9.315	10.948
31 - 32	6.717	7.520	8.580	9.621	11.316
32 - 33	6.932	7.785	8.854	9.934	11.679
33 - 34	7.145	8.007	9.132	10.245	12.042
34 - 35	7.257	8.247	9.408	10.552	12.407
> de 35	7.577	8.325	9.691	10.860	12.769

Ventajas sociales

CAPÍTULO I

1. *Premios de nupcialidad.*—Se concederá un premio de nupcialidad de 14.525 pesetas, que se registrá por las siguientes normas:

Un año de servicio en la fecha del matrimonio.

Si el matrimonio se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio percibirán ambas esta indemnización.

2. *Premios de natalidad.*—Se concederá un premio de natalidad de 8.725 pesetas por cada hijo nacido reconocido, siempre que el beneficiario tenga un mínimo de un año de antigüedad.

CAPÍTULO II

Seguro de vida e invalidez.—El seguro de vida que la empresa ha establecido tiene por objeto garantizar un capital a los trabajadores que cumplan las condiciones más adelante citadas:

- Bien caso de fallecimiento.
- Bien, en caso de invalidez permanente absoluta.

El capital será pagadero a los beneficiarios designados o al propio asegurado, respectivamente, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del

Ministerio de Hacienda de fecha 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

Trabajadores asegurados:

a) Se beneficiarán de las garantías establecidas:

1.º Los trabajadores de alta en la empresa, hasta que termine la anualidad en que cumplan los sesenta y cinco años.

2.º Los trabajadores fijos en plantilla, jubilados anticipadamente, entre los sesenta y sesenta y cinco años de edad, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años, y siempre que así haya sido pactado en el momento de causar baja en la empresa.

3.º Los trabajadores fijos en plantilla, en situación de invalidez provisional, hasta que termine la anualidad en que cumplan sesenta y cinco años.

4.º Los trabajadores fijos en plantilla que, de común acuerdo con la empresa, al cumplir los sesenta y cinco años sigan en activo, tendrán garantizado el riesgo de fallecimiento, como máximo hasta el 31 de diciembre del año correspondiente al setenta aniversario de cada asegurado.

Trabajadores excluidos de las garantías.—Trabajadores que estén cumpliendo el Servicio Militar o, en situación de excedencia.

Duración de las Garantías.—Las garantías tomarán efecto:

A partir del 1 de enero de 1995, para los trabajadores que se encuentren en plantilla en la citada fecha.

A partir del primer día del mes siguiente de ser dado de alta en la empresa.

Cese de las garantías.—El mismo día del cese para los asegurados que causen baja temporal (licencias o excedencias) o, definitiva en la empresa, salvo en el caso previsto en los números 2 y 3 del apartado «Trabajadores asegurados».

Capital asegurado.—El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que corresponda a su categoría por el coeficiente familiar.

Los capitales base correspondientes a cada categoría, son los siguientes:

	Capital — Pesetas
Empleados:	
Aspirantes	450.000
Auxiliar administrativo	510.000
Oficial de 2.ª	600.000
Oficial de 1.ª	690.000
Jefe de 2.ª	825.000
Jefe de 1.ª	1.005.000

	Capital — Pesetas
Operarios:	
Menores de 18 años	450.000
Peón ordinario	495.000
Peón especializado	517.500
Oficial de 3.ª	555.000
Oficial de 2.ª	585.000
Oficial de 1.ª	607.500
Capataz	645.000
Personal no fijo	480.000

Coeficiente familiar.—Según la situación familiar de los asegurados se establecen los siguientes coeficientes que se aplicarán sobre el capital base que corresponda según su categoría:

Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 90 por 100.

Para asegurados casados: 120 por 100.

Para asegurados viudos o solteros con hijos menores de dieciocho años o mayores incapacitados: 120 por 100.

Por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en: 20 por 100.

No es de aplicación los anteriores coeficientes al personal no fijo.

Riesgos garantizados.—Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado, cuando se produzca, por lo menos, dos años después de su entrada en el Seguro.

No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión, no efectuados en líneas comerciales aéreas de transporte en común, carreras de automóviles y de cualquier otro vehículo de motor.

Respecto a la cobertura del riesgo de invalidez permanente absoluta, los riesgos excluidos son los señalados en la Orden del Ministerio de Hacienda, de 12 de agosto de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de septiembre).

Beneficiarios.—Los beneficiarios serán los siguientes:

El cónyuge superviviente; en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de éstos, el padre y la madre o, el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador.

De forma excepcional y cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse una atribución beneficiaria distinta, pero estas excepciones deberán ser comunicadas expresamente para cada caso particular. En estos casos, cumplimentará y entregará el interesado a la empresa el boletín de «Cambio de Beneficiario».

Disposiciones varias.—En caso de invalidez permanente absoluta se abonará el capital garantizado cuando al asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de sesenta y cinco años, en la imposibilidad permanente definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de invalidez permanente absoluta, desde la misma fecha que se haya abonado el capital estipulado, el asegurado dejará de estar garantizado para el caso de fallecimiento.

CAPÍTULO III

Becas.—El personal sujeto a Convenio que reúna las condiciones que a continuación se detallan, podrá solicitar becas para ayuda a estudios de sus hijos en la forma en que estas condiciones se determinan, entendiéndose incluidos personal pensionista, por jubilación o invalidez permanente absoluta.

1. Disposiciones Generales.—Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se solicitan.

Una Comisión que se denominará «Selección de becas», compuesta por representantes de la Dirección y de los trabajadores, se reunirá cada año para estudiar todas y cada una de las solicitudes presentadas, resolviendo si procede o no su concesión.

Las becas se abonarán en la nómina del mes de noviembre.

2. Edad y estudios para los que podrán solicitarse becas.—Todos los que se relacionan en los apartados 2.1 y 2.2 de este punto.

2.1 Clasificación por edades y niveles educativos:

Quedan distribuidos en los siguientes grupos:

De tres a dieciséis años

Nivel educativo	Edad	Grupo de estudios
Educación Infantil.	De 3 a 5 años.	A
Educación obligatoria.	De 6 a 13 años.	B
	De 14 a 16 años.	C

A partir de los diecisiete años

Nivel educativo		Grupo de estudios
Ley General de Educación	LOGSE	
3.º de BUP. F. Profesional 1.º Grado.	1.º de Bachillerato. 1.º de Módulo 2 (F. P.).	C
COU. F. Profesional 2.º Grado.	2.º de Bachillerato. 2.º de Módulo 2 (F. P.).	D
1.º ciclo Universidad.	1.º ciclo Universidad. Módulo 3 (F. P.).	E
2.º ciclo Universidad. 3.º ciclo Universidad.	2.º ciclo Universidad. 3.º ciclo Universidad.	F

2.2 Becas para otros estudios.—Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al Grupo «C» de estudios, siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos de formación profesional y en un periodo no superior a dos años.

La beca-base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberán acreditar con una certificación del centro donde curse sus estudios.

3. Condiciones para solicitar becas.

3.1 La antigüedad mínima en la empresa que debe tener el solicitante será de un año al 31 de diciembre del año de la petición.

La comisión establecida considerará los casos excepcionales que, no cumpliendo esta condición, sean presentados en razón de circunstancias muy particulares.

3.2 Podrán solicitar becas de empresa los trabajadores que hayan obtenido becas de otras instituciones.

3.3 Los agentes podrán solicitar beca, tanto para sus propios hijos como para niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4 Las viudas de los productores fallecidos en activo y los pensionistas de jubilación o incapacidad podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar, en las mismas condiciones que se especifican en este texto.

3.5 La edad máxima de los beneficiarios para los que se solicite beca será de veinticinco años al 31 de diciembre del año de solicitud.

3.6 Cuando ambos padres trabajen en CRISA sólo se concederá una beca por hijo.

3.7 Para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre tres y dieciséis años (calculadas al 31 de diciembre del año que se trate) no será necesario la presentación de solicitud de beca.

3.8 Para la percepción de la beca de estudios por los hijos con diecisiete años (calculados al 31 de diciembre), el personal deberá presentar cada año la oportuna solicitud, de acuerdo con lo señalado en el punto 4 del presente artículo.

La cuantía de la beca será la fijada para el grupo de estudios que corresponda según el nivel educativo, y la concesión se hará exclusivamente por el número de años (cursos) que comprenda dicho nivel educativo. Agotada la concesión establecida para un determinado nivel educativo no podrá optar a la beca hasta que se acredite haber superado el mismo y encontrarse matriculado para cursar estudios de un nivel superior.

Como excepción se concederá, por una sola vez, el 50 por 100 de la beca-base a aquellos alumnos de los grupos E y F que no hayan superado el correspondiente nivel educativo en el número de años (cursos) que comprende dicho nivel, según el siguiente cuadro:

Plan de estudios	Años de concesión de becas		
	1º ciclo Universidad	2º ciclo Universidad	3º ciclo Universidad
Grupos E y F			
De 1 año (módulo 3) ...	1 año.		
De 3 años	3 años + 1/2.		
De 4 años	2 años + 1/2.	2 años.	
De 5 años	3 años + 1/2.	2 años + 1/2.	
De 6 años	3 años + 1/2.	3 años + 1/2.	
Doctorado			2 años.

Serán analizados por la Comisión los casos excepcionales de larga enfermedad o circunstancias especiales certificadas.

4. Presentación de la solicitud.

4.1. En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas para aquellos hijos que cumplan diecisiete años o más dentro del año, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será entregado por el Servicio de Asuntos Sociales.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifiquen. Las Comisiones de los centros supervisarán la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3 Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá presentar el justificante de matriculación en el curso y centro para el que se solicita la beca. A este respecto, la Comisión de Becas de los centros vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.8.

5. Importe de las becas.—La cuantía de las becas que se concedan estará en función de:

- a) El nivel de estudios a realizar.
- b) La categoría del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- c) El rendimiento académico obtenido en el curso precedente.
- d) La residencia y desplazamiento del alumno.

5.1. La beca-base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º será la siguiente:

Importe beca-base

Nivel de estudios	Pesetas brutas
A	4.910
B	6.875
C	8.840
D	11.780
E	15.710
F	19.640

5.2. La beca-base será incrementada en función de la categoría del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1 Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según la categoría del solicitante se establecen los siguientes grupos:

- Grupo a) Operarios (de Peón hasta Oficial de 2.ª, inclusive).
- Grupo b) Resto del personal.

5.2.2. A efectos de la determinación del incremento de la beca-base por el número de hijos del Agente, se excluirán en el cómputo de los mismos:

- a) Los hijos mayores de veinticinco años al 1 de octubre del año de la solicitud y los hijos menores de tres años al 31 de diciembre del citado año de la solicitud.
- b) Los hijos que no cursen estudios en centros reconocidos.

5.2.3. A los mismos efectos del apartado anterior se computarán, en todo caso, los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.

5.2.4. De acuerdo con las normas precedentes, cada una de las becas-base, a excepción de las correspondientes a enseñanza infantil, que permanecen constantes, sufrirán los incrementos que refleje el baremo siguiente:

Número de hijos	Grupo A Porcentaje	Grupo B Porcentaje
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 o más	60	40

5.3. El importe de la beca-base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior, de acuerdo con las normas siguientes:

- 5.3.1 No se incrementará la beca-base correspondiente a Educación Infantil, cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.
- 5.3.2. La beca-base correspondiente al nivel de Educación obligatoria, se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en evaluación global: 25 por 100 sobre beca-base.
Sobresaliente o matrícula en evaluación global: 50 por 100 sobre beca-base.

5.3.3 En los estudios correspondientes al grupo C y superiores, la beca-base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

Por cada notable en asignatura fundamental: 10 por 100 sobre beca-base.

Por cada sobresaliente o matrícula en asignatura fundamental: 20 por 100 sobre beca-base.

El tope máximo de incremento de la beca-base por rendimiento académico será el 100 por 100.

Se eliminan los incrementos por este concepto, en el caso de haber suspendido dos o más asignaturas fundamentales.

A efectos del complemento por rendimiento académico, en los ciclos: 1.º y 2.º de EGB, al final de los mismos, se abonarán las diferencias que pudieran haber con las calificaciones realmente obtenidas, ya que en los cursos 1.º, 3.º y 4.º no suelen darse calificaciones.

5.4 Se incrementarán las ayudas por causa del lugar de residencia, fuera de su municipio y, los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5 y con las siguientes:

5.4.1 El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de estos conceptos:

- Beca-base correspondiente.
- Incremento de la beca-base por número de hijos.

5.4.2 El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1 100 por 100 si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer), fuera del municipio de residencia familiar.

5.4.2.2 50 por 100 si el alumno necesita comer fuera de su municipio, pero puede regresar a dormir al mismo, salvo que la empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso, dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5 En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6 Veracidad de los datos declarados:

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la beca de la empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

5.7 Deficientes:

Se establece una modalidad de ayuda de la empresa para aquellas personas que tengan hijos aquejados por alguna forma de deficiencia mental o física y siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad, mediante reconocimiento en Centros de Diagnóstico y Orientación Terapéutica (Dirección General de Sanidad, en Madrid y Centro de Diagnóstico dependiente de la Jefatura Provincial de Sanidad, en provincias).

Estas ayudas se concederán, atendiendo a la siguiente distribución:

- Deficientes para quienes dado el carácter de sus lesiones tengan derecho a la asignación mensual otorgada por el INSS.

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 21.000 pesetas.

- Deficientes menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual del INSS, pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 40.000 pesetas.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de Educación Especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si ésta fuera inferior a la concedida por la empresa se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de empresa.

Se reducirá ésta en un 50 por 100 si el deficiente para quien se hubiera solicitado asistiera a un centro de Educación Especial Estatal de inferior costo al fijado en las ayudas previstas en el presente punto.

- Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación, ni utilización de acción educativa alguna, aun percibiendo la asignación mensual otorgada por el INSS.

Cuantía de la ayuda de empresa, en edad de cinco a veinticinco años: 10.100 pesetas/año.

El importe de este tipo de ayuda será entregado en diferentes fechas:

50 por 100 en octubre-noviembre, una vez empezado el curso y demostrada la inscripción a un determinado centro.

50 por 100 restante en enero-febrero, una vez demostrada la asiduidad de asistencia al centro en que estuviera inscrito.

6. Ayuda de estudios para el personal

Estudios	Importe total (matrícula y libros) Pesetas brutas
Ingeniería Industrial. Ciencias Químicas. Ciencias Físicas.	18.325
Ciencias Matemáticas.	15.300
Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Ciencias Políticas.	13.700
Derecho.	13.700
Ingeniería Técnica Industrial. Profesorado Mercantil. Peritaje Mercantil.	9.300
Graduado Social. Maestría Industrial.	5.700
Oficialía Industrial.	5.350
Bachiller Superior. Bachillerato Unificado Polivalente. Curso de Orientación Universitaria.	6.900
Escuela Mandos Intermedios.	6.200
Postgraduados: Estadística. Sociología. Psicología.	14.000
Especialización Industrial.	15.300
Informática.	13.700

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el Curso de Orientación.

Se estudiará por la Dirección de la sociedad las solicitudes que el personal presente, en función del interés que los estudios solicitados supongan para la sociedad, autorizando o denegando dichas ayudas, cuya cuantía está expresada más arriba.

CAPÍTULO IV

Incapacidad temporal.—Cuando un trabajador sea dado de baja, como consecuencia de enfermedad común o accidente no laboral, por la Seguridad Social, y previa confirmación de esta baja por el Médico de empresa, se abonará un complemento tal que, sumado con las prestaciones que para estas contingencias otorga la Seguridad Social, garantice al trabajador la percepción del 90 por 100 del salario mensual que figura en la primera

columna de los anexos I y II, así como del salario complementario del origen y de la antigüedad, todo ello a partir del decimosexto día consecutivo de baja.

En el supuesto de que la baja sea debida a accidente laboral, el complemento que se abonará, garantizará la percepción del 100 por 100 a partir del primer día de la baja y afectará a los conceptos retribuidos más arriba indicados.

En las gratificaciones reglamentarias se percibirá el 90 por 100 del importe de las mismas, en la fecha de su vencimiento, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y del 100 por 100 cuando se trate de accidente laboral.

Jubilación.—La empresa concederá una cantidad en pesetas equivalente a dos mensualidades en el momento que un trabajador en activo tome la jubilación al cumplir los sesenta y cinco años de edad, y una mensualidad a los sesenta y cuatro años. Cada mensualidad consistirá en los siguientes conceptos:

Primera columna de los anexos I y II.

Antigüedad.

Salario complementario de origen (si lo tuviera).

Plus personal (si lo tuviera).

ANEXO V

Revisiones

1. **Cláusula de revisión año 1995.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre de 1995, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1994, superior al 3,5 por 100 —que es el IPC previsto en 1995— se efectuará una revisión salarial sobre: anexos I y II, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el indicado 3,5 por 100.

El incremento se abonará de una sola vez, con efectos retroactivos desde el mes en que el IPC previsto haya sido superado por el IPC real, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales, anexos I y II, que se han utilizado para realizar los incrementos en el Convenio Colectivo de referencia 1995.

Asimismo, se revisarán los conceptos: Antigüedad, plus de transporte, Escala de C.C.C.-variable, prima de asistencia y salario complementario de origen.

1.1. Tablas de retribución salarial. Anexos I y II-1996:

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribuciones del año 1996 las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1995, incrementadas si procede, con la revisión a que se refiere el punto 1 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 1996.

Esta misma aplicación se hará a los siguientes conceptos:

Antigüedad, plus de transporte, Escala de C.C.C.-variable, dietas, becas, nupcialidad, natalidad, deficientes y ayuda de estudios al personal, prima de asistencia y salario complementario de origen.

Si el Gobierno no hiciera previsión de IPC para 1996 éste sería el que las partes acordaran. (Comisión deliberadora).

2. **Cláusula de revisión año 1996.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE) registrase al 31 de diciembre de 1996 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1995, superior al previsto por el Gobierno o, en su caso, al que ambas partes hayan acordado, se efectuará una revisión salarial sobre los anexos I y II, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el indicado IPC previsto o, en su caso, sobre el IPC acordado.

El incremento se abonará de una sola vez, con efectos 1 de enero de 1996, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales, anexos I y II, que se utilizaron en 1995 incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

Asimismo, se revisarán los conceptos: Antigüedad, plus de transporte, Escala de C.C.C.-variable, prima de asistencia y salario complementario de origen.

2.1 Tablas de retribución salarial. Anexos I y II-1997:

Servirán de base para confeccionar las tablas de retribución de 1997, las que estuvieran vigentes hasta el 31 de diciembre de 1996, incrementadas si procede, con la revisión a que se refiere el punto 2 de este anexo.

A esta base de referencia se aplicará el IPC previsto por el Gobierno para el año 1997.

Esta misma aplicación se hará a los siguientes conceptos:

Antigüedad, plus de transporte, Escala de C.C.C.-variable, dietas, becas, nupcialidad, natalidad, deficientes y ayuda de estudios al personal, prima de asistencia y salario complementario de origen.

Si el Gobierno no hiciera previsión de IPC para 1997, éste sería el que las partes acordaran. (Comisión deliberadora).

3. **Cláusula de revisión. Año 1997.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística (INE), registrase al 31 de diciembre de 1997 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1996, superior al previsto por el Gobierno o, en su caso, al que ambas partes hayan acordado, se efectuará una revisión salarial sobre: Anexos I y II, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre el indicado IPC previsto o, en su caso, sobre el IPC acordado.

El incremento se abonará de una sola vez, con efectos 1 de enero de 1997, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia las tablas salariales, anexos I y II, que se utilizaron en 1996, incrementadas, si procede, con la revisión de ese año.

Asimismo, se revisarán los conceptos: Antigüedad, plus de transporte, Escala de C.C.C.-variable, prima de asistencia y salario complementario de origen.

4. En todo este anexo VII, cuando se indica revisión, al final de cada año, se desestima el o los casos en que el IPC real sea inferior al previsto.

14881

RESOLUCION de 24 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 la empresa «3M España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «3M España, Sociedad Anónima», (Código de Convenio número 9005152), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 1995, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los designados por el Comité Intercendros 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, 24 de mayo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE «3M ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA», Y LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS

Reunida la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «3M España, Sociedad Anónima», formada por seis representantes del Comité Intercendros y seis representantes de la compañía, tras las negociaciones mantenidas entre ambas partes, han llegado al siguiente acuerdo de Convenio:

I. Ambito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente Convenio es:

1. Territorial.—Centros de trabajo de Barcelona, Bilbao, Madrid (fábrica y oficinas) y Valencia, así como aquellas localidades en las que, sin centro de trabajo, presten servicio empleados cuyas categorías se encuentren incluidas dentro del ámbito personal de aplicación de este Convenio.

2. Personal.—Estarán incluidos dentro del presente Convenio, todos los empleados de los Centros comprendidos en el ámbito territorial, salvo los Directores, Jefes, Supervisores, Técnicos de Personal y los puestos de Secretaria de Dirección General, Secretaria de Dirección de Fábrica, Secretaria de Dirección Financiera, Secretaria de Dirección de Personal, secretaria de Relaciones Laborales, Salarios y Empleado de Nóminas.

3. Temporal.—La duración del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1996, prorrogándose por años