

2034 RESOLUCION de 22 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado de Educación, por la que se resuelve el concurso de programas educativos para ordenador desarrollados con el Sistema de Autor denominado Entornos Lingüísticos (EL).

Por Resolución de la Secretaría de Estado de Educación, de 13 de marzo de 1995 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de abril), se convocó un concurso de programas educativos para ordenador, desarrollados con el Sistema de Autor denominado Entornos Lingüísticos (EL). De acuerdo con lo establecido en la base séptima de dicha Resolución, se constituyó un Jurado para resolver el concurso. A propuesta de dicho Jurado, esta Secretaría de Estado ha resuelto aprobar la siguiente relación de trabajos premiados y autores:

Primer premio:

«Pili y Chema», de Jesús Arribas Verdugo y José Luis Navarro Sierra.

Segundos premios:

«Bla, bla, bla», de Rafael Cortés Mora.

«HALE: habla, lee y escucha. Invitación a la lectura», de Alfonso Guzmán Guzmán.

Terceros premios:

«Jugando con la computadora. Aprendo», de Ricardo Marcelo Morales.

«Módulos ejemplares», de José María Barrio Blanco.

«Frutas», de José María Barrio Blanco.

«DECO (Desarrollo Cognitivo) y el manejo de ecuaciones», de José Miguel Saiz.

«El esqueleto humano», de José Manuel Vázquez Díaz.

«Mi barrio», de José Sánchez Rodríguez.

Lo que comunico a V. I.

Madrid, 22 de diciembre de 1995.—El Secretario de Estado de Educación, Alvaro Marchesi Ullastres.

Ilmos. Sres. Directora del Gabinete de la Secretaría de Estado de Educación y Director general de Renovación Pedagógica.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2035 RESOLUCION de 5 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9001472), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa para su representación, y, de otra, por el Comité de Empresa, 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, 5 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LEAF IBERIA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1.º *Ambito territorial y funcional.*

El Convenio regula las relaciones de trabajo de la empresa «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», dedicada a la fabricación y comercialización de pro-

ductos alimenticios, y será aplicable al centro de trabajo sito en la ciudad de Elche y en aquellos otros centros que en el futuro puedan crearse.

Artículo 2.º *Ambito personal.*

Las disposiciones del presente Convenio afectan a todo el personal de la empresa y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, excepción hecha de los beneficios «ad personam». No será aplicable al personal a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, a quienes ostenten los cargos de Presidente, Vicepresidente, Director y Gerente de la compañía ni al personal comercial.

Artículo 3.º *Ambito temporal.*

a) Vigencia: El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Todos sus efectos se retrotraerán al día 1 de febrero de 1995.

b) Duración: Se pacta un período de duración de dos años y once meses fijando su finalización el día 31 de diciembre de 1997.

Artículo 4.º *Denuncia y prórroga.*

a) Denuncia: La denuncia del Convenio habrá de hacerse con la antelación de un mes respecto de la terminación del mismo.

b) Prórroga: Si se desiste de la denuncia, la prórroga del Convenio llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del IPC más 1 por 100 en el conjunto nacional de los doce meses anteriores y se prorrogará por períodos de vigencia anuales.

Artículo 5.º *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones que se pacten en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y por consiguiente, la aceptación de alguna o algunas de las cláusulas y condiciones que se pacten, supone la de la totalidad sin perjuicio de lo previsto en el artículo octavo.

Artículo 6.º *Exclusión de otros Convenios.*

Para el supuesto de que se aprobase un Convenio supraempresarial, no será aplicable el mismo a «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», singularmente el régimen salarial que en el mismo se pacte.

Artículo 7.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas estimadas en conjunto, compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, cualquiera que sea su naturaleza u origen, y tanto si se trata de condiciones reglamentadas convenidas, concedidas unilateralmente por «Leaf Iberia, Sociedad Anónima», establecidas por precepto legal, consuetudinaria o jurisprudencialmente, Convenio Colectivo o cualquier otro medio, excepto las condiciones personales más beneficiosas o garantías «ad personam».

En análogo sentido las condiciones económicas generales de este Convenio absorberán y compensarán, en cómputo anual las que en el futuro pudieran establecerse por disposiciones legales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos. Las posibles mejoras económicas futuras a que se refiere este párrafo, sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual superan los niveles económicos generales establecidos en este Convenio.

Artículo 8.º *Garantía personal.*

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio consideradas en su conjunto y cómputo anual.

CAPITULO SEGUNDO

Artículo 9.º *Categorías profesionales.*

A todo personal titulado que desempeñe su trabajo dentro de las especificaciones correspondientes al mismo, la empresa lo encuadrará en la categoría adecuada a su título.

En el anexo I se determinan las categorías profesionales con el grupo de cotización a que pertenecen.

Artículo 10. *Técnicos titulados.*

Licenciados: Es quien está en posesión de un título universitario superior y desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

Artículo 11. *Técnicos superiores o de grado medio.*

Técnicos: Es quien está en posesión de un título superior o de grado medio expedido por escuela técnica, y desempeña en la empresa funciones propias de su titulación.

Artículo 12. *Técnicos no titulados.*

Encargado de sección: Es quien bajo la dependencia de su superior jerárquico ejecuta, prepara, dirige y plantea los trabajos que se deban realizar en las secciones productivas de la empresa. Asume la responsabilidad de la disciplina, seguridad y formación del personal a su cargo, cumplimentando la documentación requerida en cada momento.

Encargado de línea o equipo: Es quien bajo las órdenes inmediatas de su superior ejecuta con iniciativa y profesionalidad las tareas propias de la línea o equipo encomendado, consiguiendo a través de su eficacia la productividad y resultados adecuados. Asume la responsabilidad de cumplir y hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, disciplina y formación del personal a su cargo y cumplimenta la documentación que se le solicite en cada momento.

Proceso de Datos:

Programador: Es quien teniendo los conocimientos adecuados debidamente acreditados, realiza los programas y ejecuta o puede ejecutar operaciones con ordenadores.

Operador: Es quien teniendo los conocimientos adecuados debidamente acreditados, realiza las operaciones concernientes a la ejecución de los trabajos tanto en ordenadores como en máquinas auxiliares.

Artículo 13. *Administración.*

Jefe de administración: Es quien con titulación y capacidad suficiente, bajo la dependencia de su superior jerárquico asume el buen funcionamiento de todos los trabajos administrativos del área que se le asigne ejecutando su cometido con iniciativa y responsabilidad.

Oficial de primera: Es el empleado que con FP-2 rama administrativa o formación equivalente tiene a su cargo uno o varios servicios determinados ejecutando su cometido con iniciativa y responsabilidad restringida.

Oficial de segunda: Es el empleado que con FP-1 en la rama administrativa o formación equivalente tiene a su cargo uno o varios trabajos específicos ejecutando los mismos con iniciativa y responsabilidad restringida.

Auxiliar: Es el empleado que sin iniciativa propia se dedica, dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas, pudiendo utilizar ordenador a nivel básico de usuario.

Telefonista: Es quien con los conocimientos adecuados para el manejo de la central telefónica a su cargo atiende y contesta con diligencia llamadas nacionales e internacionales de forma adecuada al puesto de trabajo que desempeña atenderá los servicios de fax y recepción de visitas cuando ello fuese necesario.

Artículo 14. *Obreros.*

Oficial de primera: Es el operario que como persona experta y conectora de las máquinas, útiles y herramientas que de él dependen, ejecuta personalmente con iniciativa y responsabilidad las labores de maquinista en las líneas productivas de mayor dificultad operativa. Asume la responsabilidad de calidad del trabajo que realiza y de la limpieza y conservación de los útiles y máquinas a su cargo,

También se asigna esta categoría a aquel trabajador que con conocimientos suficientes interviene en la reparación de las máquinas de taller o fábrica y tiene a su cuidado las instalaciones, medios propulsores, transmisores de movimiento, electricidad, electrónicos y otros de naturaleza análoga.

Oficial de segunda: Es el operario que ejecuta con iniciativa y responsabilidad restringida las labores de maquinista en las líneas productivas con grado de especialización menor que el oficial de primera. Asume la

responsabilidad de calidad del trabajo que ejecuta y de la limpieza y conservación de los útiles y máquinas a su cargo.

También se asigna esta categoría a quien sin llegar a la especialización exigida en un determinado oficio ejecuta los trabajos con suficiente corrección y eficacia.

Especialista: Es el trabajador que habitualmente realiza funciones de menor capacidad formativa en las líneas productivas, trabaja en procesos de fabricación simples y en un corto espacio de tiempo adquiere habilidad suficiente para realizar su trabajo correctamente.

Peón: Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Aprendiz: Respecto a esta categoría se está a lo dispuesto en la Ley 10/1994, fijándose en tres años la duración del contrato de aprendizaje, tiempo que se estima indispensable para que el aprendiz adquiriera la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado. El mencionado contrato de aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores/trabajadoras de dieciséis hasta veintidós años. El salario a percibir será reflejado en la tabla salarial correspondiente.

CAPITULO TERCERO**Salario. Conceptos salariales****Artículo 15. *Salario base.***

El salario base es el concepto fijo reflejado en la tabla salarial en el anexo I del presente Convenio para respectivas categorías profesionales.

Artículo 16. *Salario puesto de trabajo.*

Está compuesto por el salario base más el complemento puesto de trabajo o complemento personal. En el anexo II queda fijado el importe del salario puesto de trabajo.

- a) Complemento puesto de trabajo es aquel que se percibe en los puestos de trabajo valorados.
- b) Complemento personal es aquel que percibe el personal técnico, administrativo y el de talleres.

Artículo 17. *Antigüedad.*

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá un complemento por antigüedad consistente en un 6 por 100 del salario base por trienio con un tope máximo de diez trienios.

No obstante lo establecido en el párrafo precedente, el trienio de antigüedad cuyo vencimiento se produzca a partir del 1 de enero de 1996 se verá congelado hasta el 31 de diciembre de 1998. Los importes que cada trabajador perciba por este concepto serán objeto de los aumentos previstos en los artículos 24 y concordantes del presente acuerdo.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.*

Estas pagas se abonarán a razón de treinta días de salario base, antigüedad, complemento de puesto de trabajo, y/o complemento personal, Estas pagas serán equivalentes a lo percibido en el último mes trabajado.

Artículo 19. *Gratificación extraordinaria de marzo.*

En la gratificación correspondiente al año 1995, se hará efectiva en el mes de marzo de 1996 y será del 10 por 100 del salario base vigente en el año anterior y antigüedad si corresponde. El importe será el resultado de aplicar el citado 10 por 100 sobre cuatrocientos veinticinco días de salario base más antigüedad.

La gratificación correspondiente al año 1996 se hará efectiva en el mes de marzo de 1997, y la correspondiente al año 1997 se hará efectiva en el mes de marzo de 1998, manteniendo el criterio establecido en el párrafo precedente.

Artículo 20. *Incentivos de calidad y/o cantidad.*

En la empresa se hallan establecidos los siguientes incentivos:

- a) Producción: Según el sistema implantado, con un máximo del 40 por 100 del salario puesto de trabajo, para productividad de 140 sobre base 100.

Si bien, dentro del sistema, y sin integrar el salario puesto de trabajo, la empresa garantiza el 50 por 100 de la prima siempre que los operarios que la perciban, mantengan la media de productividad que históricamente se viene alcanzando, y no exista una acción voluntaria contraria a la obtención del óptimo que se mantiene para productividad de 140 sobre base 100.

Equipo de manuales: La empresa procurará evitar las pérdidas de incentivo que pudieran producirse, formando los equipos lo más correctamente posible, y en caso de que el equipo estuviera incompleto, se abonará la media de prima que este personal estuviera obteniendo habitualmente.

b) De calidad:

Talleres: 26 por 100.

Portería y vigilancia: 28 por 100.

Carga y descarga: 38 por 100.

Limpieza: Queda comprendido el puesto de trabajo limpieza-vestuario: 38 por 100.

Transporte interior: 35 por 100.

Ayudante AMP: 34 por 100.

c) Nombramiento de Comisión: Con la intervención de la representación de la Dirección y social se creará una Comisión en la que participe el trabajador implicado en el proceso, y que estudie y desarrolle un sistema de incentivos de calidad y cantidad, fijándose los pertinentes objetivos. Fijada la Comisión, se elaborará en el plazo de tres meses, una propuesta y, mientras tanto, se seguirá con el sistema de incentivos actualmente existente.

d) El personal que por necesidades de la empresa trabaje en horas festivas; se le pagará la prima doble. Este apartado afecta al personal de Dulceigel y Calderas, con exclusión de cualquier otro que realice su trabajo en horas festivas, bien por su conveniencia o acuerdo o por estar comprendido su trabajo a turnos en horas festivas. Para el personal mecánico no se aplicará dicho apartado «D» si al coincidir un festivo en la semana, lo trabaja a cambio de descansarlo otro día previo acuerdo del citado personal con el Gerente de Ingeniería y Mantenimiento.

Artículo 21. *Nocturnidad.*

Todas las horas consideradas nocturnas por la legislación vigente serán abonadas con el complemento del 55 por 100 sobre los salarios que resulten en el presente Convenio.

Artículo 22. *Pluses «ad personam».*

Los actuales pluses de puntualidad, asistencia y permanencia, jornada partida, mecanización y ayuda preferencial quedan refundidos bajo un único concepto a efectos de determinar la estructura del salario. Se fijará en el recibo oficial de salarios como «beneficio ad personam», determinándose para cada trabajador beneficiado su importe, que se refleja en el anexo III. La cantidad resultante para cada trabajador experimentará los incrementos salariales fijados en el artículo 24 y consiguiente revisión salarial.

Artículo 23. *Ayuda familiar y ayuda preferencial.*

Ayuda familiar:

En atención a las circunstancias familiares y con el condicionamiento que luego se dice, los empleados de la empresa percibirán esta ayuda de acuerdo con el siguiente baremo:

Para salarios hasta 105.400 pesetas: 3.600 pesetas.

Para salarios hasta 123.700 pesetas: 3.450 pesetas.

Para salarios hasta 141.400 pesetas: 3.350 pesetas.

Para salarios hasta 158.700 pesetas: 2.900 pesetas.

Para salarios hasta 177.100 pesetas: 2.700 pesetas.

Para salarios de más de 177.100 pesetas: 2.600 pesetas.

El trabajador dejará de percibir la ayuda familiar por cónyuge a partir del día 31 de diciembre de 1995. La ayuda familiar en concepto de hijos, se limita, a partir del 1 de enero de 1997, a la mayoría de edad.

Dicho plus, se considera como beneficio «ad personam» quedando supeditado a lo prescrito en el artículo anterior.

Ayuda preferencial:

Todos los empleados que presten los servicios en esta mercantil tendrá una ayuda preferencial de 3.980 pesetas mensuales. Dicho plus se considera como beneficio «ad personam» quedando supeditado a lo prescrito en el artículo anterior.

Artículo 24. *Revisión salarial.*

No se revisará para el año 1995. El 1 de enero de 1996 se incrementarán todos los conceptos económicos existentes en una cuantía igual al IPC que prevea el Gobierno para el año 1996. El 1 de enero de 1997 se incrementarán todos los conceptos económicos existentes en una cuantía igual al IPC que prevea el Gobierno para ese año. Si en el año 1996 el IPC previsto por el Gobierno es inferior al IPC oficialmente constatado por el Instituto Nacional de Estadística para el citado año, se actualizarían los salarios de forma automática con efectos 1 de enero de 1996. Si el IPC previsto por el Gobierno para el año 1997 fuese inferior al realmente constatado para dicho año por el Instituto Nacional de Estadística, se actualizarían los salarios de forma automática con efectos 1 de enero de 1997 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

Artículo 25. *Pactos individuales o colectivos.*

Todo pacto económico colectivo después de la firma de este Convenio no será válido si no ha sido pactado con el Comité de Empresa. El incremento individual se intentará comunicarlo simultáneamente.

Artículo 26. *Personal en rotación.*

Al personal que esté prestando trabajo efectivo en la empresa y se halle afectado por un expediente temporal de regulación de empleo en rotación, autorizado por la autoridad laboral competente, le serán abonadas las prestaciones de desempleo mensualmente, como pago delegado, y percibirá, como complemento, una cantidad equivalente a la diferencia entre éste y la remuneración que correspondería a su trabajo efectivo, promediando, a tal efecto, el puesto de la última semana trabajada, así como la prima de los últimos tres meses trabajados.

Se le abonará a los mismos efectos, la cantidad que tenga asignada como beneficio «ad personam». Le serán abonadas también completas las pagas extraordinarias de julio y diciembre. La gratificación extraordinaria de marzo, se le abonará en las mismas condiciones que si estuviese trabajando.

Este complemento, en todos sus conceptos y en cómputo anual se efectuará hasta la retribución bruta, en lugar de neta.

Las percepciones de este personal, en caso de enfermedad o accidente, les serán abonadas en las mismas condiciones establecidas en el artículo 27.

Beneficios asistenciales:

Artículo 27. *Incapacidad transitoria.*

La empresa garantiza, mientras dure esta situación deducida la prestación de la Seguridad Social, de modo que nadie perciba por ningún concepto cantidad superior a la que percibiría trabajando.

1.º El 100 por 100 del salario puesto de trabajo (artículo 16) medio del mes anterior a la situación de incapacidad y antigüedad si correspondiere.

2.º La prima directa y los concedidos medios alcanzados los días trabajados del mes anterior.

3.º La cantidad que perciba el trabajador como beneficio «ad personam».

4.º La parte proporcional correspondiente a la situación de IT de las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad. En las fechas correspondientes al abono de dichas gratificaciones.

5.º La parte proporcional, correspondiente a la situación de IT, de la gratificación extraordinaria de marzo, en la fecha correspondiente al abono de dicha gratificación.

Perderán el derecho a este beneficio los productores que en esta situación sean examinados por el Médico de la empresa y se encuentren a juicio de éste, en condiciones de prestar su trabajo.

Artículo 28. *Comisión reguladora de fondos sociales.*

Todo lo relacionado en este Convenio en materia de ayudas y fondos sociales se regulará por la Comisión formada entre una representación de la Dirección y del Comité de Empresa.

Artículo 29. Invalidez.

Para todo el período de vigencia del Convenio, los nuevos capitales asegurados serán los siguientes:

- Muerte natural: 3.500.000 pesetas.
- Invalidez permanente absoluta: 3.500.000 pesetas.
- Muerte por accidente: 7.000.000 de pesetas.
- Muerte por accidente de circulación: 10.500.000 pesetas.

El importe a percibir por el trabajador o herederos, será hecho efectivo en el plazo más breve posible.

Artículo 30. Fondos de ayuda.

La cuantía correspondiente para fondo de asistencia y becas de estudio a partir de EGB será la de 1.000.000 de pesetas para cada uno de los años 1995, 1996 y 1997.

El fondo de asistencia será utilizado exclusivamente para determinados conceptos que no aparecen abonados por la Seguridad Social, como prótesis ortopédicas, gafas y otros.

Los importes procedentes de los descuentos de primas por defectos de calidad pasarán a incrementar el fondo anteriormente mencionado.

Los fondos mencionados anteriormente se harán efectivos en el mes de septiembre de cada año.

En el caso de que algún operario necesariamente tuviera que hacer rehabilitación y en tanto la Seguridad Social no le facilite este servicio, la empresa pondrá todos los medios a su alcance para que no se retrase esta rehabilitación, bien directa o indirectamente.

Para el año 1997 la empresa aportará al fondo de Comité de Empresa, un importe de 300.000 pesetas destinado a los gastos de representación. Este fondo será acumulable.

Artículo 31. Subvenciones a disminuidos físicos y psíquicos.

Subvención de los gastos que se ocasionen en este colectivo, dentro de la normativa aprobada por la Comisión existente al efecto, y hasta la cuantía de 60.000 pesetas por año de vigencia del Convenio y por cada hijo disminuido que el trabajador tenga a su cargo.

El importe será abonado en el momento que el trabajador lo solicite a lo largo del año, y en su defecto, la empresa liquidará la cantidad correspondiente antes del mes de octubre de cada año.

Artículo 32. Ayudas de estudio.

La empresa abonará previa justificación, la cantidad de 5.000 pesetas por cada año de vigencia del Convenio en los siguientes casos:

- 1.º Hijos escolarizados en Preescolar que tengan cuatro y cinco años. Se aportará certificado de escolarización.
- 2.º Hijos escolarizados en EGB.
- 3.º Trabajadores que cursen Graduado Escolar equivalente a EGB. Se aportará certificado de matrícula y factura de libros. Esta ayuda se puede obtener por un plazo máximo de tres años y la empresa podrá solicitar certificado de asistencia en cualquier momento.

Las ayudas primera y segunda se harán efectivas en el mes de septiembre y la tercera en el mes de noviembre.

Artículo 33. Horas extraordinarias.

Se entenderá como hora extraordinaria las determinadas en la Orden de 1 de marzo de 1983 y legislación complementaria.

El valor de la hora extraordinaria se fija en el anexo II.

Artículo 34. Jornada.

Para el período de vigencia del presente Convenio la jornada laboral en cómputo anual será para cada uno de los años mil setecientos sesenta horas de presencia en la empresa y en base a ella se confeccionarán los calendarios.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, como actividad no remunerada la totalidad de la jornada alcanzará cinco días de trabajo adicionales durante la vigencia del presente Convenio.

Para el personal de mano de obra directa se mantienen los horarios existentes sin perjuicio de la facultad que le concede la ley a la empresa para solicitar modificaciones en dichos horarios y jornadas. La empresa y el Comité de la Empresa se comprometen a estudiar los horarios y jornadas existentes en aras de lograr una mayor productividad.

Se establece un horario intensivo para los meses de julio y agosto. También se admite la jornada intensiva los viernes laborables.

En cada departamento se establecerán los horarios de acuerdo con las necesidades de los mismos.

Artículo 35. Vacaciones.

Para todo el personal de la empresa, las vacaciones comprenderán treinta días naturales a disfrutar de la siguiente forma:

Veintiún días naturales consecutivos entre los meses de julio a septiembre, inclusive.

El resto para compensar posibles puentes y lo que excedan a convenir.

En cualquier caso se elaborará al principio del año el calendario correspondiente.

El período a efectos de devengo de vacaciones será desde el 1 al 30 de julio del año siguiente, como se ha venido haciendo hasta ahora.

Las vacaciones serán abonadas al salario puesto de trabajo del mes anterior trabajado incrementado por la prima e incentivo promedio alcanzado en ese mes, con un mínimo del 38 por 100 del salario puesto de trabajo y el complemento que como garantía «ad personam» se ha percibido en el mes anterior trabajado.

Los días no laborables comprendidos en los períodos de vacaciones que sean sábados y festivos se abonará sólo a salario puesto de trabajo.

En caso de incapacidad laboral derivada de accidente, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones.

Estas se disfrutarán en las mismas condiciones que si el accidente se hubiera producido antes de iniciarse las mismas.

Artículo 36. Licencias y permisos.

El personal que contraiga matrimonio disfrutará de quince días de licencia retribuida, pudiendo prorrogar el permiso hasta veintiún días, uniendo esta licencia seis días más a cuenta del período de vacaciones.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración de la forma hasta el momento establecida, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Tres días laborables en los casos de nacimiento de hijos o de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o conyuge. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, dicho plazo podrá ser ampliado hasta un máximo de cinco días, según las circunstancias apreciadas por la empresa. En los mismos casos y cuando se trate de parientes hasta segundo grado de afinidad, el plazo será de dos días laborables, ampliándose a cuatro si fuera preciso desplazarse.

Un día en caso de muerte o enfermedad grave de tíos, primos hermanos, sobrinos y conyuge de hermanos, ampliándose a dos si fuere preciso desplazarse.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo necesario para asistir a la Hermandad de Donantes de Sangre al Hospital de Elche o cualquier centro sanitario de la ciudad, en los casos de urgencia a los efectos de hacer donación de sangre.

Por el tiempo indispensable en el caso de citaciones judiciales personales cuya hora coincida con la jornada laboral.

El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones sindicales o de representación del personal, siempre que medie la oportuna convocatoria y consiguiente justificación del período convocado. Este supuesto no se refiere al uso del crédito horario por los miembros del Comité de Empresa.

Durante estos permisos retribuidos las percepciones económicas serán, las mismas que las que percibiera por día realmente trabajado, incluyendo plusones, incentivos y cualquier otro concepto que le corresponda.

Artículo 37. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará según su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves: Se consideran faltas leves cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes o si el total de los retrasos totaliza más de treinta minutos. Faltar un día al trabajo sin causa justificada. No notificar en tres días hábiles la baja correspondiente a ILL, el abandono del servicio sin causa justificada, si ocasiona perjuicio de alguna consideración podrá ser considerada como grave o muy grave.

Pequeños descuidos en la conservación del material, no comunicar el cambio de domicilio dentro de los diez días siguientes de haberse producido este y las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo. Si tales discusiones produjeren escándalo notorio, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves.

Faltas graves: Más de cinco faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes. Faltar dos días al trabajo sin justificación en un período de treinta días. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo. La embriaguez ocasional. No prestar la debida atención al trabajo encomendado. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control. La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada y la reincidencia en faltas leves.

Faltas muy graves: Más de diez faltas de puntualidad sin justificación en el período de seis meses. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días o más en un período de un mes. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa. Las ofensas verbales o físicas a los superiores y a los compañeros de trabajo. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercuta negativamente en el trabajo. Abandonar el trabajo en puesto de trabajo de responsabilidad y la reincidencia en falta grave dentro de un trimestre desde la primera y que hayan sido sancionadas.

Régimen de sanciones: La sanción se hará por escrito y serán por faltas leves, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de hasta un día.

Faltas graves: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo desde dos días hasta quince días.

Faltas muy graves: Amonestación por escrito o suspensión de sueldo y empleo de hasta seis meses o despido.

Artículo 38. *Cambio de puesto de trabajo.*

En el caso de que el personal de fábrica, en puesto de trabajo valorado, sea destinado a otro de valoración inferior, por necesidades de la producción, se respetará el valor del puesto anterior siempre que el trabajador tuviera en el mismo una antigüedad igual o superior a seis meses, comprendidos en seis bloques, continuados o alternos en el plazo de dos años.

Artículo 39. *Revisión médica.*

Se estará a lo establecido en la organización de servicios médicos de empresa. A cualquier empleado de la empresa se le efectuará un electrocardiograma y a aquellos que tengan antecedentes cerebrales se revisará periódicamente y se les hará un electroencefalograma al menos una vez al año.

La empresa abonará los gastos derivados de un chequeo médico efectuado por la empresa privada que aquella designe, a los empleados que no apareciendo clara la causa de la dolencia sean propuestos por una Comisión integrada por la representación de la Dirección y el Comité. También abonará la empresa el 10 por 100 de la factura del chequeo que presente cualquier empleado.

Artículo 40. *Delegados sindicales.*

Se podrá llevar a efecto la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, en uno o varios de sus componentes, hasta la liberación total de algunos de sus miembros en cómputo mensual, previa comunicación a la empresa.

Los miembros del Comité y delegados sindicales tendrán hasta un 20 por 100 de horas semestrales acumulables anualmente.

Artículo 41. *Jubilación anticipada.*

En el supuesto de jubilación del personal de la empresa a partir de los sesenta años y antes de cumplir los sesenta y cinco años, ésta abonará la diferencia entre la cantidad que satisfaga el INSS y el salario base regulador de la jubilación que al trabajador le corresponda en ese momento. La cantidad que resulte quedará inamovible durante el período que exista hasta el momento en que empleado decaiga en su derecho. Si falleciera antes de cumplir los sesenta y cinco años, la cantidad que estuviera cobrando de la empresa, pasaría a su viuda/o o herederos legales hasta que el productor hubiera alcanzado la edad de sesenta y cinco años, caso de no haber fallecido. Este artículo será motivo de revisión en cada Convenio sin que en ningún caso queden mermados los derechos adquiridos

por los jubilados. Será causa de extinción de este derecho el hecho de que el productor cumpla la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 42. *Comisión Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, a la que se someterán obligatoriamente las partes, y estará compuesta por tres vocales de la Comisión deliberante de los trabajadores y otros tres de la misma Comisión en representación de la Dirección de la Empresa. También se citarán para el caso de que fueran necesarios, por ausencia de sus titulares, sus correspondientes suplentes.

Funcionamiento: Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, con una periodicidad mensual como máximo. Con carácter extraordinario y siempre que la urgencia o la gravedad del asunto así lo requiera podrá reunirse cuando lo solicite por unanimidad, una de las partes, en cuyo escrito de comunicación deberá hacer constar el orden del día y la fecha de la reunión.

Competencias:

- Interpretar la totalidad de los artículos o cláusulas del presente Convenio.
- Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- Proponer cuantas ideas sean beneficiosas a la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.
- Conciliación preceptiva para la solución de situaciones conflictivas que afecten a los intereses generales de los trabajadores a fin de considerar su licitud como instancia previa, salvo en los casos que requieran tramitación urgente.
- Entender de los despidos antes de pasar a la jurisdicción laboral sin que su decisión sea vinculante.

Artículo 43. *Organización.*

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa y su aplicación práctica corresponde a los titulares de las distintas jefaturas sin perjuicio a los derechos y facultades de audiencia e información reconocido a los trabajadores en los artículos 40, 41 y 64.1 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

No obstante, se oír al Comité o se recabará su informe cuando el Estatuto de los Trabajadores así lo exija. Para el personal de talleres que necesariamente debe realizar los trabajos de mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de la fábrica los sábados, ya que es el día en que esta está parada y teniendo en cuenta también el tipo de trabajo que el mantenimiento representa, la empresa ofrece:

- La semana en la que el sábado sea festivo, el personal de talleres que debe realizar el mantenimiento ese día, librará el día de la semana en que normalmente lo hace.
- En dicho sábado se realizará el mantenimiento con el personal imprescindible, a criterio del Gerente de ingeniería y mantenimiento, abonando el día como extra festivo a éstos y como normal al resto.
- El personal de mantenimiento que disfruta actualmente de días de libranza junto con el personal de fabricación, consolida este derecho. Se estudiará la posibilidad de que el personal de talleres que libra de lunes a viernes libre los sábados.

Secciones: La unificación de puestos de trabajo por líneas o por equipos continuará durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 44. *Comisión Negociadora.*

La Comisión Negociadora del presente Convenio está integrada por una Comisión Paritaria de siete miembros como máximo en representación de cada parte negociadora.

Artículo 45. *Cobro de nómina.*

Se mantendrá la fecha actual de cobro hasta el 31 de diciembre de 1995. A partir del 1 de enero de 1996 se procederá al pago de la nómina el último día hábil de cada mes.

Se estudiarán medidas de compensación por el cambio de día de pago. Las pagas extraordinarias se percibirán los días 15 del mes correspondiente.

Artículo 46. *Formación continua.*

Las partes signatarias del presente Convenio asumen el contenido del acuerdo firmado el día 16 de diciembre de 1992 entre los representantes de la patronal y las centrales sindicales sobre formación continua.

La empresa estudiará y elaborará el sistema de formación que mejor se adapte a las peculiaridades de distintos grupos de trabajadores, estableciendo un plan de formación que deberá tener, entre otras, las siguientes funciones:

La promoción social y nivel cultural de los trabajadores, su adaptación permanente a la evolución de las profesiones y de los nuevos puestos de trabajo, logro de la máxima polivalencia, y fundamentalmente el desarrollo de la productividad en el puesto de trabajo y la competitividad en el mercado.

Artículo 47. *Movilidad funcional.*

El trabajador podrá ser cambiado de puesto de trabajo, que no implique cambio de residencia, o sede encomendadas funciones distintas a los que venga desempeñando, cuando concurren razones técnicas, organizativas o productivas. Dichas modificaciones, dentro del respeto a los derechos económicos y profesionales no tendrán otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Artículo 48. *Vestuario.*

La empresa proveerá al personal que por su trabajo lo necesite, obligatoria y gratuitamente de batas, monos, gorros y calzado adecuado en número suficiente, cuya duración vendrá determinada por el uso normal de las prendas de trabajo según la sección o equipo en donde se realice el cometido. También dotará al personal de prendas de abrigo y calzado impermeable cuando ello sea exigencia del puesto de trabajo.

Artículo 49. *Ingreso, período de prueba, ascenso y ceses.*

Ingreso: Se realizarán las pruebas de ingreso que se consideren oportunas, incluidos reconocimientos médicos, y se clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que ha sido contratado.

Período de prueba: El ingreso de los trabajadores se considerará a título de prueba si así consta por escrito. Dicho período será para Peones y Especialistas de quince días, para Oficiales de primera y segunda, profesionales de oficio y Administrativos hasta un mes. Técnicos no titulados hasta dos meses y Técnicos titulados hasta seis meses.

Durante el período de prueba podrá resolverse la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin que exista preaviso pero sí denuncia y sin derecho de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Ascensos:

a) El ascenso de los trabajadores a puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación de la Dirección de la Empresa.

b) Para ascender a grupo profesional superior, se establecerán sistemas de carácter objetivo, tomando como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, superación satisfactoria de las pruebas que se propongan y que serán adecuadas al puesto a desempeñar, la permanencia en el grupo profesional.

c) En idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso al más antiguo.

Ceses voluntarios: Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con el siguiente plazo de preaviso: Obreros especialistas y Oficiales de producción quince días; Personal comercial y Administrativo un mes, Técnicos titulados y no titulados un mes.

Artículo 50. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la Dirección de la Empresa puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñe funciones de categoría superior y no proceda el otorgamiento de ésta, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva que corresponda.

Si por necesidades perentorias el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo

podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 51. *Comisión de Seguridad y Salud.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que adopten legal y reglamentariamente.

A través de los Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo participan los trabajadores en la formulación de la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas.

En cuanto a la constitución del Comité de Seguridad e Higiene y funciones del mismo, se estará a lo que determine la ley vigente en cada momento.

Artículo 52. *Solución voluntaria de conflictos.*

Ámbito: Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos aquellas controversias laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra-personales o colectivos.

Procedimientos:

a) Interpretación acordada en el seno de la comisión paritaria interpretadora del Convenio.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Mediación: El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y formalización de la avenencia que en su caso se alcance.

Este procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito presentándose copia a la autoridad laboral a los efectos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Arbitraje: Mediante el procedimiento de arbitraje las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero su divergencia y aceptar de antemano la solución que éste dicte. El acuerdo promoviendo el arbitraje se ha formalizado por escrito y constará al menos del nombramiento del árbitro o árbitros designados, cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictado, domicilio de las partes afectadas y firma de éstas.

Cuando un conflicto colectivo haya sido sometido al arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento arbitral.

La resolución, si procede, se le aplicará el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. *Legitimación.*

Ambas partes componentes de la Comisión Negociadora se reconocen mutuamente capacidad legal para pactar el presente Convenio.

Disposición adicional única.

Las partes negociadoras acuerdan que el texto del Convenio se integra dentro de un plan de viabilidad, cuyo contenido se centra en lo siguiente:

Traslado a una nueva factoría en régimen de alquiler con opción de compra.

Estabilidad y mantenimiento de la plantilla actual que, llegado su caso, se aplicarán expedientes de rotación en los supuestos de falta de producción, bajas voluntarias e incentivadas y jubilaciones anticipadas.

La Dirección de la Empresa no utilizará de forma unilateral las medidas legales a su alcance si por las necesidades de producción no se diese una situación de pleno empleo.

Ante tal situación, las partes intervinientes convienen en buscar salidas a la problemática que pueda resultar, aplicando las reconversiones y reciclajes necesarios.

Para el supuesto que existiese exceso de trabajo, la Dirección de la Empresa hará la contratación oportuna en los términos del presente Convenio.

Como compensación no remunerada la totalidad de la plantilla realizará cinco días de trabajo durante la vigencia del presente Convenio.

Ambas partes se pondrán de acuerdo a la hora de llevar, a cabo los citados días.

Todo el acuerdo del Convenio está basado en la ejecución de una nueva fábrica que se llevará a efecto entre los años 1995 y 1996.

ANEXO I

Tabla de salarios Convenio empresa

Febrero 1995

Categorías	Grupo citización	Salario Convenio - Pesetas
Técnicos titulados:		
Gerentes	01	123.738
Licenciados	01	123.738
Directores	01	123.738
Jefe de servicio	01	123.738
Técnicos	02	106.539
Jefe de sección	03	106.539
Jefe de 1.ª de organización	01	123.738
Técnicos no titulados:		
Maestro de taller	04	102.626
Encargado general	03	99.679
Encargado de sección	04	96.246
Ayudante técnico	04	85.929
Auxiliar de laboratorio	07	79.135
Técnico organización 2.ª	05	96.246
Proceso de datos:		
Jefe de proceso de datos	02	113.427
Jefe de análisis	03	108.130
Jefe de explotación	03	108.130
Analista	03	102.626
Programador	03	89.608
Jefe de operación	03	89.608
Operador	05	85.929
Supervisor de perforistas	05	89.608
Perforista	07	79.135
Operador de terminal	07	79.135
Administración:		
Jefe de administración de 1.ª	03	113.426
Jefe de administración de 2.ª	03	106.532
Oficial administrativo de 1.ª	05	96.246
Oficial administrativo de 2.ª	05	85.929

Categorías	Grupo citización	Salario Convenio - Pesetas
Auxiliar administrativo	07	79.135
Aspirante administrativo de tercer año	11	61.887
Aspirante administrativo de segundo año	12	50.160
Aspirante administrativo de primer año	12	43.890
Telefonista	07	79.135
Mercantiles:		
Jefe de ventas	03	113.427
Inspector de ventas	04	106.533
Vendedor de autoventa	05	83.560
Viajante	05	83.560
Vendedor autoventa analista	05	83.560
Obreros:		
Oficial de 1.ª de producción	08	2.869
Oficial de 2.ª de producción	08	2.642
Oficial de 1.ª prensista	08	2.869
Oficial de 2.ª prensista	08	2.642
Especialista	09	2.487
Ayudante	09	2.487
Ayudanta	09	2.487
Oficial de 1.ª impresor	08	2.869
Oficial de 2.ª impresor	08	2.642
Servicios auxiliares:		
Oficial de 1.ª mecánico	08	2.869
Oficial de 2.ª mecánico	08	2.642
Oficial de 1.ª electricista	08	2.869
Oficial de 2.ª electricista	08	2.642
Ayudante de oficios varios	09	2.487
Aprendiz mayor de dieciocho años	11	2.334
Aprendiz de tercer año	11	2.063
Aprendiz de segundo año	12	1.672
Aprendiz de primer año	12	1.463
Chófer de 1.ª	08	2.869
Chófer de 2.ª	08	2.642
Carpintero de 1.ª	08	2.869
Carpintero de 2.ª	08	2.642
Subalternos:		
Personal de limpieza	10	2.487
Almacenero repartidor	06	2.642
Mozo almacenero repartidor	06	2.549
Mozo almacenero repartidor carné de 1.ª	06	2.642
Repartidor chófer	06	2.869
Almacenero de 1.ª	06	2.642
Almacenero de 2.ª	06	2.487
Mozo de almacén	06	2.549
Vigilante	06	2.487
Ordenanza	06	2.487

Incremento del precio de la hora extraordinaria diurna correspondiente al concepto antigüedad

Trienios, antigüedad y porcentajes correspondientes

Febrero 1995

Categoría	6 por 100	12 por 100	16 por 100	24 por 100	33 por 100	36 por 100	42 por 100	48 por 100	54 por 100	10 o más 60 por 100
Oficial de 1.ª de producción	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20
Oficial de 2.ª de producción	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Oficial de 1.ª prensista	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20
Oficial de 2.ª prensista	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Especialista	39,22	78,39	117,60	156,81	196,00	235,20	274,40	313,61	352,81	392,01
Ayudante	39,22	78,39	117,60	156,81	196,00	235,20	274,40	313,61	352,81	392,01
Ayudanta	39,22	78,39	117,60	156,81	196,00	235,20	274,40	313,61	352,81	392,01
Oficial de 1.ª mecánico	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20
Oficial de 2.ª mecánico	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Oficial de 1.ª eléctrico	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20

Categoría	6 por 100	12 por 100	18 por 100	24 por 100	30 por 100	36 por 100	42 por 100	48 por 100	54 por 100	10 o más 60 por 100
Oficial de 2. ^a eléctrico	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Ayudante de oficios varios	39,22	78,39	117,60	156,81	196,00	235,20	274,40	313,61	352,81	392,01
Aprendiz mayor de dieciocho años	36,80	73,59	110,37	147,16	183,98	220,78	257,57	294,36	331,15	367,94
Chófer de 1. ^a	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20
Chófer de 2. ^a	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Carpintero de 1. ^a	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20
Carpintero de 2. ^a	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Personal de limpieza	39,22	78,39	117,60	156,81	196,00	235,20	274,40	313,61	352,81	392,01
Repartidor Chófer	40,17	80,34	121,93	160,69	200,86	241,04	281,22	321,39	361,57	401,73
Almacenero de 1. ^a	45,22	90,44	135,66	180,87	226,09	271,31	316,52	361,75	406,98	452,20
Almacenero de 2. ^a	41,65	83,28	124,93	166,57	208,20	249,84	291,49	333,12	367,13	416,41
Vigilante	39,22	78,39	117,60	156,81	196,00	235,20	274,40	313,61	352,81	392,01

ANEXO II

Precio puesto de trabajo y horas extraordinarias

Febrero 1995

Puesto	Precio diario — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas	Precio hora extra nocturna — Pesetas
159	2.939,19	771,53	1.195,87
172	3.180,69	834,93	1.294,14
175	3.230,16	847,90	1.314,25
178	3.279,62	860,89	1.334,39
181	3.329,11	873,88	1.354,52
183	3.362,08	882,54	1.367,94
185	3.395,06	891,21	1.381,38
186	3.411,55	895,53	1.388,07
187	3.428,03	899,87	1.394,79
188	3.444,55	904,20	1.401,51
189	3.461,04	908,52	1.408,21
190	3.477,52	912,86	1.414,93
192	3.510,49	921,51	1.428,34
195	3.559,96	934,48	1.448,45
196	3.576,45	938,82	1.455,17
199	3.625,94	951,81	1.475,30
200	3.642,42	956,13	1.482,00
202	3.675,39	964,80	1.495,44
205	3.724,86	977,79	1.515,57
207	3.757,86	986,44	1.528,99
208	3.774,35	990,78	1.535,71
209	3.790,83	995,10	1.542,40
210	3.807,32	999,42	1.549,10
211	3.823,80	1.003,74	1.555,79
212	3.840,31	1.008,07	1.562,51
213	3.856,79	1.012,41	1.569,23
214	3.873,29	1.016,73	1.575,93
215	3.889,78	1.021,06	1.582,65
216	3.906,28	1.025,40	1.589,37
217	3.922,76	1.029,72	1.596,06
218	3.939,25	1.034,05	1.602,78
219	3.955,73	1.038,39	1.609,50
220	3.972,22	1.042,71	1.616,20
221	3.988,72	1.047,04	1.622,92
222	4.005,20	1.051,38	1.629,64
223	4.021,71	1.055,70	1.636,33
224	4.038,19	1.060,03	1.643,05
225	4.054,69	1.064,35	1.649,75
226	4.071,18	1.068,69	1.656,47
227	4.087,66	1.073,02	1.663,19
228	4.104,15	1.077,33	1.669,85
229	4.120,63	1.081,66	1.676,58
230	4.137,13	1.086,00	1.683,30
231	4.153,62	1.090,32	1.689,99
232	4.170,12	1.094,65	1.696,71
233	4.186,61	1.098,99	1.703,43

Puesto	Precio diario — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas	Precio hora extra nocturna — Pesetas
234	4.203,09	1.103,31	1.710,12
235	4.219,59	1.107,64	1.716,84
236	4.236,08	1.111,98	1.723,56
237	4.252,56	1.116,30	1.730,26
238	4.269,05	1.120,63	1.736,98
239	4.285,55	1.124,97	1.743,70
240	4.302,05	1.129,29	1.750,39
241	4.318,53	1.133,61	1.757,10
242	4.335,02	1.137,94	1.763,81
243	4.351,50	1.142,28	1.770,53
244	4.368,01	1.146,61	1.777,25
245	4.384,49	1.150,91	1.783,92
246	4.400,98	1.155,25	1.790,64
247	4.417,46	1.159,59	1.797,36
248	4.433,95	1.163,90	1.804,05
249	4.450,46	1.168,24	1.810,77
250	4.466,95	1.172,58	1.817,49
251	4.483,43	1.176,89	1.824,19
252	4.499,92	1.181,23	1.830,91
253	4.516,42	1.185,57	1.837,63
254	4.532,91	1.189,89	1.844,32
255	4.549,39	1.194,22	1.851,04
256	4.565,88	1.198,54	1.857,74
257	4.582,36	1.202,88	1.864,46
258	4.598,88	1.207,21	1.871,18
259	4.615,36	1.211,53	1.877,87
260	4.631,85	1.215,87	1.884,59
261	4.648,33	1.220,20	1.891,31
262	4.664,83	1.224,52	1.898,01
263	4.681,32	1.228,84	1.904,70
264	4.697,80	1.233,17	1.911,42
265	4.714,29	1.237,36	1.917,91
266	4.730,79	1.241,83	1.924,84
267	4.747,29	1.246,16	1.931,56
268	4.763,78	1.250,48	1.938,25
269	4.780,26	1.254,82	1.944,97
270	4.796,75	1.259,14	1.951,66
271	4.813,25	1.263,47	1.958,38
272	4.829,73	1.267,81	1.965,10
273	4.846,22	1.271,25	1.970,45
274	4.862,70	1.276,46	1.978,52
275	4.879,20	1.280,80	1.985,24
276	4.895,71	1.285,12	1.991,93
277	4.912,19	1.289,45	1.998,65
278	4.928,68	1.293,79	2.005,37
279	4.945,16	1.298,11	2.012,07
280	4.961,65	1.302,43	2.018,76
281	4.978,15	1.306,76	2.025,48
282	4.994,63	1.311,08	2.032,18
283	5.011,12	1.315,42	2.038,90
284	5.027,62	1.319,74	2.045,59

Puesto	Precio diario — Pesetas	Precio hora extra — Pesetas	Precio hora extra nocturna — Pesetas	Precio hora extra mensual		
				Febrero 1995		
				Sueldo — Pesetas	Precio hora extra diurna — Pesetas	Precio hora extra nocturna — Pesetas
285	5.044,10	1.324,07	2.052,31			
286	5.060,61	1.328,41	2.059,03			
287	5.077,09	1.332,73	2.065,73			
288	5.093,58	1.337,06	2.072,45			
289	5.110,06	1.341,40	2.079,17			
290	5.126,56	1.345,72	2.085,86			
291	5.143,05	1.350,05	2.092,58			
292	5.159,53	1.354,39	2.099,30			
293	5.176,03	1.358,71	2.106,00			
294	5.192,53	1.363,04	2.112,72			
295	5.209,02	1.367,38	2.119,44			
296	5.225,50	1.371,70	2.126,13			
297	5.241,99	1.376,02	2.132,83			
298	5.258,47	1.380,34	2.139,52			
299	5.274,98	1.384,67	2.146,24			
300	5.291,46	1.389,01	2.152,96			
301	5.307,96	1.393,33	2.159,66			
302	5.324,45	1.397,66	2.166,38			
303	5.340,95	1.402,00	2.173,10			
304	5.357,43	1.406,32	2.179,79			
305	5.373,92	1.410,65	2.186,51			
306	5.390,40	1.414,99	2.193,23			
307	5.406,91	1.419,31	2.199,93			
308	5.423,39	1.423,64	2.206,65			
309	5.439,88	1.427,98	2.213,37			
310	5.456,38	1.432,30	2.220,06			
311	5.472,86	1.436,63	2.226,78			
312	5.489,35	1.440,97	2.233,50			
313	5.505,85	1.445,29	2.240,19			
314	5.522,33	1.449,64	2.246,94			
315	5.538,82	1.453,92	2.253,58			
316	5.555,30	1.458,26	2.260,30			
317	5.571,80	1.462,60	2.267,02			
318	5.588,29	1.466,92	2.273,72			
319	5.604,79	1.471,25	2.280,44			
320	5.621,28	1.475,59	2.287,16			
321	5.637,76	1.479,91	2.293,85			
322	5.654,26	1.484,24	2.300,57			
323	5.670,75	1.488,58	2.307,29			
324	5.687,23	1.492,90	2.313,99			
325	5.703,72	1.497,23	2.320,71			
326	5.720,22	1.501,55	2.327,40			
327	5.736,72	1.505,89	2.334,12			
328	5.753,21	1.510,22	2.340,84			
329	5.769,69	1.514,56	2.347,56			
330	5.786,18	1.518,88	2.354,26			
331	5.802,68	1.523,19	2.360,95			
332	5.819,16	1.527,51	2.367,65			
333	5.835,65	1.531,85	2.374,37			
334	5.852,13	1.536,18	2.381,09			
335	5.868,62	1.540,50	2.387,78			
336	5.885,13	1.544,84	2.394,50			
337	5.901,62	1.549,18	2.401,22			
338	5.918,10	1.553,49	2.407,92			
339	5.934,59	1.557,83	2.414,64			
340	5.951,09	1.562,17	2.421,36			
341	5.967,58	1.566,48	2.428,05			
342	5.984,06	1.570,82	2.434,77			
343	6.000,55	1.575,16	2.441,49			
344	6.017,03	1.579,47	2.448,19			
345	6.033,55	1.583,81	2.454,91			
346	6.050,03	1.588,13	2.461,60			
347	6.066,52	1.592,46	2.468,32			
348	6.083,00	1.596,80	2.475,04			
349	6.099,49	1.601,12	2.481,73			
350	6.115,99	1.605,44	2.488,43			

Anexo pluses «ad personam»

Los complementos que integran los pluses «ad personam» son los siguientes:

Concepto	Cuantía anual — Pesetas	Cuantía mensual — Pesetas
P. J. P.	78.269	6.522
P. Mecanización	56.965	4.747
P. A. P.	72.570	6.047
A. Preferencial	47.760	3.980

Disposición final

A los efectos de lo prevenido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo), a continuación se recoge en el siguiente anexo el salario hora anual.

Categorías	Convenio — Pesetas	Pagas extras — Pesetas	Paga benefic. — Pesetas	Total anual — Pesetas	Salario/hora anual — Pesetas
Técnicos titulados:					
Gerentes	1.484.856	247.476	173.233	1.905.565	1.083
Licenciados	1.484.856	247.476	173.233	1.905.565	1.083
Directores	1.484.856	247.476	173.233	1.905.565	1.083
Jefe Servicio	1.484.856	247.476	173.233	1.905.565	1.083
Técnicos	1.278.468	213.078	149.154	1.640.700	932
Jefe Sección	1.278.468	213.078	149.154	1.640.700	932
Jefe 1.ª Organiz.	1.484.856	247.476	173.233	1.905.565	1.083
Técnic. no titulados:					
Maestro Taller	1.231.500	205.250	143.676	1.580.426	898
Encargado general	1.196.148	199.358	139.550	1.535.056	872
Encargado Sección	1.154.952	192.492	134.744	1.482.188	842
Ayudante Técnico	1.031.148	171.858	120.301	1.323.307	752
Aux. Laboratorio	949.620	158.270	110.789	1.218.679	692
Técnico Organiz. 2.ª	1.154.952	192.492	134.744	1.482.188	842
Proceso de Datos:					
Jefe Proc. Datos	1.361.112	226.852	158.797	1.746.761	992
Jefe de Análisis	1.279.572	216.262	151.383	1.647.217	936
Jefe Explotación	1.297.572	216.262	151.383	1.665.217	946
Analista	1.231.500	205.250	143.676	1.580.426	898
Programador	1.075.296	179.216	125.451	1.379.963	784
Jefe de Operación	1.075.296	179.216	125.451	1.379.963	784
Operador	1.031.148	171.858	120.301	1.323.307	752
Superv. Perforista	1.075.296	179.216	125.451	1.379.963	784
Perforista	949.620	158.270	110.789	1.218.679	692
Operador terminal	949.620	158.270	110.789	1.218.679	692
Administración:					
Jefe Admón. de 1.ª	1.361.112	226.852	158.797	1.746.761	992
Jefe Admón. de 2.ª	1.278.384	213.064	149.145	1.640.593	932
Oficial Adm. de 1.ª	1.154.952	192.492	134.744	1.482.188	842
Oficial Adm. de 2.ª	1.031.145	171.858	120.301	1.323.304	752
Auxiliar Adm.	949.620	158.270	110.789	1.218.679	692
Aspir. Adm. 3.º año	742.644	123.774	86.642	953.060	542
Aspir. Adm. 2.º año	601.920	100.320	70.224	772.464	439
Aspir. Adm. 3.º año	526.680	87.780	61.446	675.906	384
Telefonista	949.620	158.270	110.789	1.218.679	692
Mercantiles:					
Jefe de Ventas	1.361.112	226.852	158.797	1.746.761	992
Inspector de Ventas	1.278.384	213.064	149.145	1.640.593	932
Vendedor de Autoventa	1.002.720	167.120	116.984	1.286.824	731
Viajante	1.002.720	167.120	116.984	1.286.824	731
Vendedor Autov. Analista	1.002.720	167.120	116.984	1.286.824	731
Obreros:					
Oficial 1.ª Producción	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Oficial 2.ª Producción	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Oficial 1.ª Prensista	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Oficial 2.ª Prensista	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Especialista	907.861	149.220	105.710	1.162.791	661
Ayudante	907.861	149.220	105.710	1.162.791	661
Ayudanta	907.861	149.220	105.710	1.162.791	661
Oficial 1.ª Impresor	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Oficial 2.ª Impresor	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Servicios auxiliares:					
Oficial 1.ª Mecánico	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Oficial 2.ª Mecánico	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Oficial 1.ª Electricista	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Oficial 2.ª Electricista	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Ayudante oficios varios	907.755	149.220	105.710	1.162.685	661
Aprendiz mayor 18 años	851.910	140.040	99.177	1.091.127	620
Aprendiz de 3.º año	752.995	123.780	87.692	964.467	548
Aprendiz de 2.º año	610.280	100.320	71.060	781.660	444
Aprendiz de 1.º año	533.995	87.780	62.178	683.953	389

Categorías	Convenio — Pesetas	Pagas extras — Pesetas	Paga benefic. — Pesetas	Total anual — Pesetas	Salario/hora anual — Pesetas
Chófer de 1.ª	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Chófer de 2.ª	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Carpintero de 1.ª	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Carpintero de 2.ª	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Subalternos:					
Personal de limpieza	907.755	149.220	105.710	1.162.685	661
Almacenero repartidor ..	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Mozo almacenero reparto ..	930.385	152.940	108.320	1.191.645	677
Mozo almac. Rep. carné 1.ª	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Repartidor Chófer	1.047.185	172.140	121.935	1.341.260	762
Almacenero de 1.ª	964.330	158.520	112.298	1.235.148	702
Almacenero de 2.ª	907.755	149.220	105.710	1.162.685	661
Mozo de Almacén	930.385	152.940	108.320	1.191.645	677
Vigilante	907.755	149.220	105.710	1.162.685	661
Ordenanza	907.755	149.220	105.710	1.162.685	661

2036

RESOLUCION de 12 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de la revisión salarial del VIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto de la revisión salarial del VIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación (número de código 9900995), que fue suscrito con fecha 18 de diciembre de 1995, de una parte por CECE y Educación y Gestión en representación de las empresas del sector, y de otra por las centrales sindicales FETE-UGT, CC.OO., USO y FSIE, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 de la revisión salarial 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, 12 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE LA II REUNION DE LA COMISION NEGOCIADORA PARA LA REVISION SALARIAL DEL VIII CONVENIO COLECTIVO DE AMBI-TO ESTATAL PARA LOS CENTROS DE EDUCACION UNIVERSITARIA E INVESTIGACION

En Madrid, siendo las once horas del día 18 de diciembre de 1995 se reúnen los reseñados en representación de sus respectivas organizaciones, en la presente sesión negociadora queda aprobada el acta de la sesión anterior y se presentan las tablas salariales en las que se recoge el IPC interanual de octubre a octubre.

Vista la propuesta, las partes proceden a la firma de la revisión salarial del año 1996.

Asistentes:

CECE y E. y G.: Don José Luis Rodríguez Agulló, Universidad Pontificia Comillas; don Luis Rodríguez, Universidad Pontificia Salamanca; don Javier Irigoyen, Universidad de Navarra, y doña Inés García García, Escuelas Universitarias.

FETE-UGT: Don Máximo Sánchez Pizarro.

USO: Don José Luis Fernández Santillana.

FSIE: Don José María Rodríguez Rodríguez.

CC.OO.: Don Jerónimo Rodríguez Gil.