

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXXXIV

JUEVES 22 DE SEPTIEMBRE 1994

NUMERO 227

FASCICULO SEGUNDO

20918 *RESOLUCION de 6 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima».*

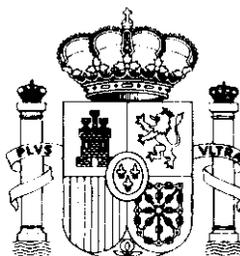
Visto el texto del Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima» para los años 1994 y 1995 (código de Convenio número 9008932) que fue suscrito con fecha 4 de agosto de 1994, de una parte, por las secciones sindicales de CC. OO., UGT y C.S.I-CSIF en representación del Colectivo Laboral afectado, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa en su representación, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Rcal 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, 6 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



**CONVENIO COLECTIVO DE «CAJA POSTAL, SOCIEDAD ANONIMA»
PARA LOS AÑOS 1994 y 1995**

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación y obligará a las relaciones laborales entre la empresa «Caja Postal, Sociedad Anónima» y todo el personal con vinculación laboral efectivo en la misma el día de su entrada en vigor, o que pueda vincularse con posterioridad.

Su ámbito territorial se extenderá a todo el del Estado.

Artículo 2. *Vigencia y duración del Convenio Colectivo.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el mismo día de su firma, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

Los efectos económicos reconocidos en el presente Convenio serán los que en cada caso se determinan en su articulado, no produciéndose en ningún caso efectos retroactivos anteriores al 1 de enero de 1994.

Finalizado el período de vigencia a que se refiere el párrafo primero de este artículo, el Convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia expresa de las partes legitimadas para negociar, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. La denuncia deberá ser efectuada antes de finalizar el último trimestre del año en que termina su vigencia o cualquiera de las posibles prórrogas.

Artículo 3. *Globalidad y unidad del Convenio.*

El presente Convenio Colectivo constituye un todo único e indivisible y como tal, ha de ser objeto de valoración conjunta en la interpretación o aplicación a situaciones individuales o colectivas, no pudiendo ser interpretado aisladamente lo pactado.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio Colectivo, compensarán en su totalidad las anteriores conseguidas por el personal a través de normas convencionales, de normas de obligado cumplimiento, por decisiones unilaterales de la empresa, o por cualquier otro concepto.

Igualmente quedarán absorbidos por el Convenio Colectivo los efectos económicos que puedan derivarse de disposiciones legales o administrativas, cuya vigencia sea posterior a la firma del Convenio Colectivo, si comparada globalmente la situación que resulte de la aplicación de las disposiciones legales o administrativas, el nivel es inferior al que se deriva de la aplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 5. *Regulación anterior.*

El presente Convenio agota y completa en su ámbito de aplicación la regulación de las condiciones de trabajo, por lo que no será de aplicación en dicho ámbito ninguna otra norma convencional o reglamentaria que en algún momento hubiera afectado a las relaciones de trabajo reguladas en este Convenio, y en particular el Convenio extra estatutario denominado I Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima», el cual queda expresamente sustituido por el presente.

CAPITULO II

Categorías y funciones

Artículo 6. *Grupo de Jefes.*

Integran el grupo de Jefes aquellos empleados que, teniendo conocimiento teóricos y prácticos de las operaciones y funciones que se realizan en la actividad a la que la empresa se dedica, ostentan la dirección y gobierno de la misma en sus diferentes escalones o ámbitos y de cuya marcha, gestión y resultados son directamente responsables. Dentro de este grupo se comprenden:

A) Jefes de primera y segunda.—Los Jefes de primera y segunda son los que desempeñan las funciones de dirección y gerencia en los niveles superiores y, por tanto, siguientes al de la dirección general de la entidad, tanto en la red como en los servicios centrales.

B) Jefes de tercera, cuarta y quinta.—Son quienes dirigen, gobiernan y se responsabilizan, tanto en la red como en los servicios centrales, de un área, departamento o servicio o de una oficina o grupo de éstas.

C) Jefes de sexta.—Son quienes están al frente de un servicio o equipo de trabajo.

En cada una de las citadas categoría de Jefes, existen dos niveles salariales.

Todos los empleados con categorías de Jefes, podrán tener asignados poderes.

Artículo 7. *Grupo administrativo.*

Integra este grupo el personal que con los conocimientos teóricos y prácticos de las funciones de la entidad, desarrollan cualquiera de los cometidos y trabajos de un servicio, departamento u oficina.

Según su experiencia y capacitación se integran en las siguientes categorías:

Oficiales superiores.
Oficiales primeros.
Oficiales segundos.
Auxiliares.

Los empleados que ocupen el puesto denominado «Jefes de oficinas mixtas» tendrán al menos la categoría de Jefes de sexta, nivel 2.

En la categoría de Oficiales superiores existirán dos niveles salariales; en la de Oficiales primeros dos; en la de Oficiales segundos dos, y en la de Auxiliares dos niveles salariales.

Al personal administrativo, mediando su aceptación, se le podrán otorgar poderes con el alcance conveniente para una mejor atención a la clientela, sobre todo en el desempeño de las funciones de caja.

En tal caso, percibirán la gratificación especial prevista en el presente Convenio Colectivo para el personal administrativo con poderes.

Artículo 8. *Personal sanitario.*

Se integra en este grupo el personal sanitario, Médicos y ATS de Empresa.

Artículo 9. *Personal subalterno.*

Se integra en este grupo, con la categoría de Ayudantes, el personal que realiza labores puramente instrumentales, pudiendo realizar funciones de ayuda o apoyo al personal administrativo.

Artículo 10. *Personal de Oficios Varios.*

Es el personal que, sin estar comprendido en ninguno de los grupos anteriores, realiza trabajos de tipo manual que no son específicamente bancarios, pudiendo enumerarse entre otros a los Conductores, Electricistas, Vigilantes, Almaceneros, personal de limpieza y cualesquiera otros similares.

Con arreglo a lo dispuesto en este capítulo, la Escala de categorías y niveles queda establecida como sigue:

A) Grupo de Jefes:

Jefes de primera:

Nivel 1.
Nivel 2.

Jefes de segunda:

Nivel 1.
Nivel 2.

Jefes de tercera:

Nivel 1.
Nivel 2.

Jefes de cuarta:

Nivel 1.
Nivel 2.

Jefes de quinta:

Nivel 1.
Nivel 2.

Jefes de sexta:

Nivel 1.
Nivel 2.

B) Grupo Administrativo:

Oficiales superiores:

Nivel 1.

Nivel 2.

Oficiales primeros:

Nivel 1.

Nivel 2.

Oficiales segundos:

Nivel 1.

Nivel 2.

Auxiliares:

Nivel 1.

Nivel 2.

C) Personal sanitario:

Médico de empresa.

ATS de empresa.

D) Personal Subalterno:

Ayudantes.

E) Personal de Oficios Varios:

Jefe de vigilancia y Jefe de taller.

Vigilante Jefe de equipo.

Vigilantes jurados.

Especialista de oficios/Jefe de equipo.

Oficiales primero y segundo de oficios.

Encargada de limpieza.

Almaceneros.

Telefonistas.

Peones.

Limpiadora.

Ayudante de oficios varios.

Chóferes.

Artículo 11.

En las contrataciones que se efectúen en la empresa regirá un período de prueba de seis meses para el grupo de Jefes, y de tres meses para el resto del personal.

CAPITULO III**Promoción****Artículo 12. Jefes.**

El acceso a nivel de jefatura desde cualesquiera de las categorías de los grupos Administrativos, Subalternos y Oficios Varios y la evolución dentro del grupo de Jefes, será de libre designación de la empresa con criterios de idoneidad para el puesto.

En el pase al grupo de Jefes desde cualquier otro existirá un período de prueba de tres meses, dentro del cual la empresa podrá determinar el pase del empleado afectado a su categoría y destino anteriores.

Artículo 13. Administrativos.

1.º El cambio de niveles dentro de la misma categoría, se producirá por años de antigüedad, siendo el tiempo de permanencia en cada uno de los niveles de tres años.

2.º Los ascensos entre categorías, siempre desde el nivel más alto de la anterior, al nivel más bajo de la siguiente, se producirá también por antigüedad transcurridos tres años de permanencia en el nivel precedente siempre que al término de dicho plazo el empleado tenga acreditada la superación de un curso formativo establecido al efecto.

3.º El ascenso a cualquiera de las categorías del grupo Administrativo podrá llevarse a efecto por libre designación de la empresa. En tal caso, por cada ascenso de libre designación efectuado, corresponderá un ascenso por capacitación a la misma categoría, que se llevará a efecto mediante la instrumentación de las correspondientes pruebas selectivas.

Podrá participar en estas pruebas cualquier empleado del grupo Administrativo que tenga acreditada la superación del proceso formativo previsto para el acceso a la categoría para la que se promueve el ascenso.

Estas pruebas selectivas se desarrollarán cada dos años y la representación de los trabajadores participará en la realización de las mismas.

Mientras se ponen en marcha y se desarrollan los cursos formativos previstos en los apartados anteriores, no se paralizará la promoción por las vías establecidas.

La superación de los cursos se entenderá sobre la base de la participación y el aprovechamiento (sin exámenes finales).

Para la promoción en las categorías administrativas por antigüedad, el tiempo durante el cual un administrativo perciba la gratificación por apoderamiento se computará doble.

Artículo 14. Subalternos.

Con efectos desde la firma del Convenio, el personal Subalterno quedará integrado en la categoría de Auxiliar, nivel 2, y tendrá encomendadas, además de las funciones propias del grupo Administrativo, las propias de la categoría de Ayudantes.

En el supuesto de que en la categoría administrativa le corresponda un salario inferior al que viniera percibiendo en la de Ayudantes, conservará el salario de esta última hasta que en el nuevo grupo le corresponda otro superior.

El personal administrativo ingresado en «Caja Postal, Sociedad Anónima», a partir del 14 de julio de 1992, o que ingrese en el futuro, así como el que se reclasifique procedente de los antiguos Subalternos, Ayudantes u Oficios varios, tendrá también entre sus funciones las propias de la categoría de Ayudantes.

Artículo 15. Personal de oficios Varios.

Con efectos desde la firma del Convenio, el personal actualmente integrado en el grupo de Oficios Varios quedará encuadrado en las categorías que se indican a continuación:

Oficial primera de Oficios Varios, nivel 1 y nivel 2.

Oficial segunda de Oficios Varios, nivel 1 y nivel 2.

Ayudantes primera de Oficios Varios, nivel 1 y nivel 2.

Ayudantes segunda de Oficios Varios, nivel 1 y nivel 2.

En las citadas categorías la integración de cada uno de los empleados que hoy pertenecen al grupo de Oficios Varios se llevará a cabo en la forma que se explicita en el cuadro anexo que se cita al presente Convenio.

Todos los empleados integrados en las nuevas categorías de Oficios Varios tendrán entre sus funciones cualesquiera de las hasta hoy previstas para este grupo profesional, así como las propias del personal Subalterno.

Por excepción, las funciones de limpieza sólo serán desempeñadas por los empleados que hasta ahora las tenían asignadas.

Dentro del nuevo grupo de Oficios Varios, se establece un sistema de promoción por el transcurso del tiempo con arreglo a las siguientes pautas:

Los Ayudantes de Oficios Varios pasarán cada cuatro años, desde la firma del Convenio, al nivel salarial superior dentro de este subgrupo. Así mismo, los Oficiales de Oficios Varios accederán al nivel salarial superior, dentro de este subgrupo, a los cuatro años a contar desde la firma del Convenio, sin que los Ayudantes puedan pasar a Oficiales por este procedimiento.

El personal actualmente integrado en el grupo de Oficios Varios que no supere el proceso formativo que se está llevando a cabo en la actualidad, podrá participar en otro que se iniciará dentro del período de vigencia del Convenio.

La empresa podrá acordar libremente con cada uno de los empleados que haya superado el mencionado proceso formativo, su pase al grupo Administrativo.

CAPITULO IV**Formación****Artículo 16.**

Conscientes de la importancia de la formación para el desarrollo profesional de los recursos humanos y, por consiguiente, para situar en línea de competitividad y rentabilidad a «Caja Postal, Sociedad Anónima» frente al resto de las empresas del sector financiero, se reconoce como principio básico el derecho a la formación para la evolución profesional en la empresa.

Se establece diez días/año de media por trabajador, para la formación profesional.

Se contemplará de forma especial el acceso a la formación por parte del personal de trato directo a la clientela en el desempeño de las funciones de Cajero.

Se crea una comisión de formación que estará integrada por representantes de la empresa y de las representaciones sindicales firmantes del Convenio, en régimen de paridad.

Dicha comisión participará en la elaboración de los programas de formación (desarrollo de temarios y delimitación de materias) previstos para la promoción dentro del grupo Administrativo, elevando a la dirección de Caja Postal las propuestas que se acuerden en el seno de la misma.

A través de dicha comisión, se informará a la representación legal de los trabajadores del programa general del resto de los cursos que se lleven a cabo en la entidad.

El programa básico de formación para la evolución profesional en el grupo Administrativo, se estructura en ciclos formativos de tres niveles distintos para el acceso a las categorías de Oficiales superiores, primeros y segundos.

Las materias básicas de estos ciclos incluirán también, programas de Ofimática e Informática básica, operativa bancaria y técnicas de atención al cliente y «marketing» bancario.

Los empleados con contrato indefinido podrán solicitar, con el alcance y en las condiciones previstas en el artículo 41, que se determinen, a la obtención de ayudas económicas para cursar estudios que repercutan en una mejora de su capacitación profesional. También se posibilitará el acceso a estas ayudas económicas para el estudio de idiomas.

La comisión de formación tendrá participación en la delimitación de las materias, para cuyo estudio se podrá optar a estas ayudas.

CAPITULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 17. Jornada y horario.

La jornada semanal será de treinta y siete horas treinta minutos.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de forma que, tanto al comienzo como al final de la jornada, el empleado se encuentre en su puesto de trabajo.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo, conforme a lo previsto en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, para la jornada continuada, un descanso de veinte minutos. Este período de descanso será organizado por los Jefes inmediatos del personal, de forma que no se perturbe el normal funcionamiento de los servicios.

El horario de trabajo que regirá con carácter general será el siguiente:

a) Servicios centrales:

De lunes a viernes: De ocho a quince horas.

Sábados: De ocho a catorce horas.

b) Servicios periféricos:

De lunes a viernes: de ocho treinta a quince horas.

Sábados: De ocho treinta a catorce horas.

Los empleados de los servicios centrales librarán dos sábados de cada tres y los de los servicios periféricos, uno de cada dos.

Ello no obstante y por necesidades del servicio, la dirección de la empresa podrá sustituir la libranza de uno o más sábados por el día o días hábiles que de común acuerdo se determine con el empleado afectado, o proceder a la compensación económica que se establece en 7.193 pesetas, por sábado no librado con efectos desde el 1 de enero de 1994 y en 7.391 pesetas a partir de 1 de enero de 1995.

Durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre no se prestará servicio en los sábados mientras éste sea el régimen general de la banca. Durante este período, en los servicios centrales el horario de trabajo será de siete cincuenta a quince diez horas a efectos de ajuste en el cómputo de jornada.

Asimismo y mientras este sea el régimen general de la banca, a partir de 1995 se librarán los cuatro sábados laborables inmediatamente anteriores al 1 de junio. Excepcionalmente, en 1994 se librarán los sábados coincidentes en 1 y el 8 de octubre.

El Sábado Santo será disfrutado como festivo en tanto siga teniendo la consideración de no laborable en el ámbito de las empresas del sector.

Durante la semana de fiestas mayores de la localidad, se disfrutará de una reducción de jornada de dos horas cada día de la citada semana.

Mediante pacto individual entre «Caja Postal, Sociedad Anónima», y el trabajador afectado podrán establecerse horarios especiales de trabajo distintos a los establecidos con carácter general.

Se establece la libranza alternativa del 50 por 100 de la plantilla los días 24 y 31 de diciembre. Si por necesidades del servicio al empleado que le correspondiera librar uno de los citados días no pudiera hacerlo, se seguirá régimen similar al establecido para los sábados trabajados cuando correspondía librar.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Tendrán la naturaleza de horas extraordinarias aquéllas que rebasen la jornada anual de 1.725 horas treinta minutos.

Artículo 19. Vacaciones.

Los empleados de «Caja Postal, Sociedad Anónima», disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. Los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa durante el año, disfrutarán de un período vacacional proporcional al tiempo trabajado.

Las vacaciones se disfrutarán en un sólo período o en dos períodos de quince días cada uno, coincidiendo con quincenas naturales.

La distribución del período de vacaciones se hará teniendo en cuenta las necesidades organizativas y/o productivas de la empresa y podrán disfrutarse desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

No obstante, y siempre que las necesidades aludidas lo permitan, se procurará que se distribuyan en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Para la elección de la fecha de disfrute se tendrá en cuenta la antigüedad en la empresa. El derecho de preferencia aludido únicamente regirá para el primero de los períodos en que, en su caso, se fraccionen las vacaciones.

Ello no obstante, los empleados con hijos a su cargo en edad escolar tendrán preferencia al disfrute de una quincena dentro del período de vacaciones escolares, entendiéndose por período de vacaciones escolares el fijado en cada caso por la autoridad educativa competente.

Si iniciado el disfrute de las vacaciones, el trabajador sufriera enfermedad que originase baja médica por I.L.T., internamiento clínico o intervención quirúrgica, en cualquiera de los casos por un período superior a siete días y siempre que las citadas situaciones se acrediten debidamente ante la empresa con carácter inmediato, no se computarán como vacaciones los días que dure la situación correspondiente. Los días de vacaciones que por interrumpirse el disfrute quedasen pendientes, se disfrutarán dentro del año y cuando las necesidades organizativas y/o productivas lo permitan.

Artículo 20. Permisos.

Sin perjuicio de los demás supuestos establecidos en la legislación en vigor, los empleados de Caja Postal tendrán derecho, previo aviso y justificación, a disfrutar los permisos retribuidos por las causas y durante el tiempo que se indica a continuación:

Por matrimonio del propio trabajador: Quince días naturales.

Por nacimiento de hijo: Dos días.

Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Dos días.

En los dos supuestos anteriores, cuando el trabajador tenga que efectuar un desplazamiento al efecto: Cuatro días.

Por mudanza del domicilio habitual dentro de la misma plaza: Un día.

Por traslado a plaza distinta: Tres días.

Cuando el traslado a plaza distinta implique cambio de residencia el permiso será de cinco días.

Sin perjuicio de los permisos establecidos anteriormente, los empleados de Caja Postal, en plantilla al 31 de julio de 1991, podrán disfrutar hasta cuatro días de permiso retribuido por asuntos particulares, excepto en 1994 que podrán ser cinco. Estos días por asuntos particulares no podrán ser acumulados a ningún período de las vacaciones anuales retribuidas, pudiendo disfrutarse a conveniencia del trabajador, previa autorización, que se comunicará a la respectiva unidad de personal y respetando, siempre, las necesidades técnicas u organizativas de la empresa.

CAPITULO VI

Retribuciones

Artículo 21. Conceptos retributivos.

La estructura salarial se vertebra en los siguientes conceptos:

A) Salario base: Será el asignado a cada categoría profesional. Se percibirá en catorce pagas: Doce ordinarias y dos extraordinarias en los meses de junio y diciembre.

B) Antigüedad: Dicho concepto salarial vendrá dado por la acumulación de trienios a partir del primero de enero de 1992.

Se establecen distintos importes para el grupo de Jefes y para el resto del personal.

Este complemento se percibirá distribuido en catorce pagas, esto es, en las doce ordinarias y en las extras de junio y diciembre.

C) Complemento de Jefatura: Complemento de puesto de trabajo que será percibido en concepto de especial dedicación y responsabilidad por el personal incluido en la categoría de Jefes.

Se establecen diferentes cuantías para cada categoría.

D) Gratificación por apoderamiento: Este complemento lo percibirá el personal administrativo al que le sean otorgados poderes.

Artículo 22. Pago de salarios.

El abono de las mensualidades ordinarias se llevará a efecto antes del penúltimo día hábil de cada mes, y las extraordinarias de junio y diciembre el día 20 de ambos meses.

El personal percibirá sus haberes mediante ingreso en cuenta abierta en las oficinas de la Caja.

El personal de la Caja tendrá derecho a que se le anticipe, previa petición motivada de su necesidad, la mensualidad correspondiente al mes en curso.

Artículo 23. Retribuciones para el año 1994.

Tabla salarial: Con efectos desde el 1 de enero de 1994 regirá la siguiente tabla salarial:

Categoría	Salario base anual (En 14 pagas)
Jefaturas:	
Jefe de primera, nivel 1	5.746.930
Jefe de primera, nivel 2	5.486.468
Jefe de segunda, nivel 1	5.023.108
Jefe de segunda, nivel 2	4.564.408
Jefe de tercera, nivel 1	4.142.240
Jefe de tercera, nivel 2	3.812.181
Jefe de cuarta, nivel 1	3.342.115
Jefe de cuarta, nivel 2	3.224.345
Jefe de quinta, nivel 1	3.052.146
Jefe de quinta, nivel 2	2.936.610
Jefe de sexta, nivel 1	2.767.560
Jefe de sexta, nivel 2	2.713.392
Administrativos:	
Oficial superior, nivel 1	2.643.011
Oficial superior, nivel 2	2.588.553
Oficial primera, nivel 1	2.536.084
Oficial primera, nivel 2	2.483.904
Oficial segunda, nivel 1	2.366.119
Oficial segunda, nivel 2	2.240.279
Auxiliares, nivel 1	2.029.717
Auxiliares, nivel 2	1.854.441
Personal sanitario:	
Médicos	3.543.562
ATS	2.834.849
Subalternos:	
Ayudantes	1.735.640
Oficios Varios:	
Jefe vigilancia	2.319.600
Jefe de taller	2.319.600
Chóferes	2.297.901
Vigilante Jefe de equipo	2.153.638
Espec. Oficio/Jefe equipo	2.153.638
Vigilante	2.048.092
Oficiales de primera	2.048.092
Oficiales de segunda	1.871.930
Almaceneros	1.857.329
Encargado limpieza	1.760.300
Telefonistas	1.679.222
Ayudantes Ofic. Varios	1.679.222
Peones	1.508.097
Limpiadoras	1.508.097

Plus de Jefatura.—Con efectos desde el 1 de enero de 1994 se establece el Plus de Jefatura en los siguientes importes:

Categoría	Cuantía anual (En 12 pagas)
Jefe de primera, nivel 1	1.379.252
Jefe de primera, nivel 2	1.207.023
Jefe de segunda, nivel 1	1.004.633
Jefe de segunda, nivel 2	821.601
Jefe de tercera, nivel 1	579.909
Jefe de tercera, nivel 2	457.467
Jefe de cuarta, nivel 1	317.499
Jefe de cuarta, nivel 2	257.946
Jefe de quinta, nivel 1	183.119
Jefe de quinta, nivel 2	117.463
Jefe de sexta, nivel 1	78.322
Jefe de sexta, nivel 2	69.122

Nueva tabla salarial de Oficios Varios.—Con efectos desde la firma del Convenio la tabla salarial del grupo de Oficios Varios será la que sigue:

Oficial primera de Oficios Varios: Nivel 1, 2.048.092. Nivel 2, 1.960.011.

Oficial segunda de Oficios Varios: Nivel 1, 1.871.930. Nivel 2, 1.816.115.

Ayudantes de primera de Oficios Varios: Nivel 1, 1.747.669. Nivel 2, 1.679.222.

Ayudantes de segunda de Oficios Varios: Nivel 1, 1.593.659. Nivel 2, 1.508.097.

Artículo 24. Retribuciones para el año 1995.

Con efectos desde 1 de enero de 1995 la cuantía de las tablas salariales del artículo anterior se incrementarán en un 2,75 por 100.

Trienios de antigüedad en la empresa.—Se comenzarán a generar a partir del 1 de enero de 1992, estableciéndose su importe para 1995 en pesetas 47.600 anuales, distribuidas en catorce pagas.

Trienios de Jefatura.—Además de los trienios de antigüedad, los Jefes percibirán por cada tres años de efectividad en la categoría de Jefatura, a contar desde el 1 de enero de 1992, el importe para 1995 de 26.000 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas.

Los empleados que hasta la fecha de partida del nuevo sistema de trienios, esto es, el 1 de enero de 1992, vinieran generándolos en cuantía superior a la que resulta del Convenio Colectivo (sumados los de antigüedad y los de Jefatura), continuarán generándolos en la cuantía anterior hasta que por el Convenio les corresponda una superior.

Gratificación por apoderamiento.—Queda establecida para los administrativos a los que se les otorguen poderes, mediando su aceptación, en la cantidad de 8.220 pesetas mensuales para el año 1994 y en 8.446 pesetas para el año 1995.

Artículo 25. Conceptos salariales del Convenio anterior.

Los conceptos «complemento ad personam», «antigüedad consolidada», «plus de insularidad/residencia» a que se referían los apartados 3.º, 4.º y 5.º, respectivamente, de la disposición transitoria segunda del denominado I Convenio Colectivo de «Caja Postal, Sociedad Anónima», continuarán siendo percibidos por los empleados a los que les fueron asignados por aplicación de la mencionada disposición, con el carácter de revisables en Convenio Colectivo.

Las cuantías de los referidos conceptos al 31 de diciembre de 1993 se incrementarán en un 2,75 por 100 con efectos desde el 1 de enero de 1994 y en un 2,75 por 100 con efectos desde el 1 de enero de 1995.

CAPITULO VII

Suspensión del contrato

Artículo 26. Permisos sin sueldo.

Para causas debidamente justificadas se podrán conceder permisos sin sueldo cuya duración oscilará entre quince días y tres meses.

Al término del permiso la reincorporación será inmediata y en la misma localidad.

Una vez disfrutado un permiso sin sueldo, no se podrá solicitar otro hasta transcurridos dos años.

Para la concesión de estos permisos, se tendrán en cuenta las necesidades técnicas y organizativas y/o productivas de la empresa.

Artículo 27. *Excedencia voluntaria.*

La podrán solicitar los empleados que tengan una antigüedad mínima de un año y su duración podrá ser desde seis meses a cinco años.

No podrán utilizarse para prestar servicio en otras entidades financieras, perdiendo sus derechos en Caja Postal los empleados que así lo hicieran.

Artículo 28. *Destino a empresas del ámbito de Argentaria.*

Por pacto individual entre Caja Postal y el empleado interesado, se podrá suspender el contrato de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 45.1.a), del Estatuto de los Trabajadores, para pasar a prestar servicio a la Corporación Bancaria de España, o a cualquier empresa integrada en la misma, tanto financiera como perteneciente a otro sector de actividad.

El tiempo de permanencia en esta situación, así como el resto de las condiciones a que hubiere lugar, se establecerán en documento a suscribir entre Caja Postal y el interesado.

En cualquier caso, el tiempo de duración de esta situación se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de la antigüedad en la empresa y el reingreso al término de los plazos establecidos en el pacto individual no estará supeditado a la existencia de vacante, produciéndose, salvo acuerdo en contrario entre ambas partes, en la misma localidad desde la cual accedió a esta situación especial.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 29. *Tendrán la consideración de faltas leves.*

1. Las faltas de puntualidad no justificadas, durante cinco días al mes o que el total de retrasos acumulados durante el mismo excedan de una hora.

2. La negligencia en la ejecución de las tareas asignadas, cuando no causaren perjuicio a la entidad.

3. La incorrección o desconsideración con el público o con los demás empleados, siempre que no revista carácter grave.

4. La utilización de los utensilios de trabajo para asuntos ajenos a la empresa, sin la debida autorización.

Artículo 30. *Tendrán la consideración de faltas graves.*

1. La reincidencia en la comisión de faltas leves.

2. La falta de asistencia al trabajo durante una jornada, sin justificar.

3. La negligencia probada en la ejecución de las tareas asignadas al trabajador, cuando ocasionaren perjuicio para la empresa o dieran lugar a reclamaciones por parte de los clientes.

4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

5. La grave desconsideración con el público, superiores, subordinados o resto de compañeros.

6. La suplantación de un compañero de trabajo, en actos de servicio, o en la justificación de la asistencia al trabajo.

7. La violación del secreto profesional, salvo que por las circunstancias concurrentes pudiera ser calificado con mayor gravedad.

8. El incumplimiento de las normas pactadas en Convenio, disposiciones legales en la materia, así como de órdenes y directrices emanadas de la dirección de la empresa o de superior inmediato.

9. La ocultación por parte de los Jefes, de hechos o faltas cometidas por sus subordinados.

Artículo 31. *Tendrán la consideración de faltas muy graves.*

1. La reincidencia en faltas graves.

2. Las conductas establecidas en los apartados 3, 7, 8 y 9 del artículo 30, cuando por las circunstancias concurrentes, las posibles repercusiones o la trascendencia de dichas conductas, estas pudieran ser calificadas con esta mayor gravedad.

3. La disminución voluntaria del rendimiento normal en el desempeño del trabajo, de forma continuada.

4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

5. La embriaguez y toxicomanía habituales en el desempeño del trabajo.

6. El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible, causados a la empresa, a los demás compañeros de trabajo o a terceros y con ocasión de las actividades laborales.

Artículo 32. *Faltas muy graves.*

Tendrán la consideración de faltas muy graves, además de las tipificadas en el artículo 31, todo incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador, siempre que no haya sido calificado como grave en el artículo 30.

Artículo 33. *Sanciones por faltas leves.*

Amonestación por escrito.

Artículo 34. *Sanciones por faltas graves.*

Suspensión de empleo y sueldo de hasta un mes.

Pérdida de la categoría laboral por un periodo máximo de un año, pudiéndose asignar durante dicho periodo cualquier categoría inferior.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de máximo de tres años.

Artículo 35. *Sanciones por faltas muy graves.*

Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.

Pérdida definitiva de la categoría laboral, pudiéndose asignar cualquier categoría inferior.

Traslado.

Despido.

Artículo 36. *Procedimiento sancionador.*

En las sanciones correspondientes a faltas muy graves, con carácter previo a la imposición de la sanción, se formulará escrito al empleado afectado comunicándose los hechos susceptibles de ser sancionados, disponiendo éste de un plazo de cinco días hábiles para que formule por escrito cuanto convenga a su defensa.

Al proceder la empresa a la notificación del escrito citado, si le consta fehacientemente la afiliación del trabajador a un sindicato o si en dicho momento aquél pone en conocimiento de la empresa tal circunstancia, se dará traslado del escrito de notificación al delegado sindical, si lo hubiere, del sindicato al que esté afiliado, a fin de cumplimentar el trámite de audiencia previsto en el artículo 108.1.c), de la Ley de Procedimiento Laboral.

A tal efecto, el delegado sindical en cuestión dispondrá de idéntico plazo de contestación al del interesado.

La empresa podrá disponer, cuando lo considere necesario o conveniente, la apertura de un expediente para el esclarecimiento de los hechos y determinación de las subsiguientes responsabilidades, en cuyo caso el trámite de notificación previa previsto en el apartado anterior se sustanciará en el seno del mismo.

En cualquier caso, la iniciación del trámite de notificación previsto para la imposición de sanciones correspondientes a faltas muy graves, y la apertura del expediente de esclarecimiento de hechos, interrumpirá los plazos de prescripción de faltas laborales. El plazo máximo de sustanciación de los expedientes será de seis meses.

Artículo 37. *Cancelación de sanciones.*

Sin perjuicio de la virtualidad del cumplimiento de las correspondientes sanciones y/o la persistencia de sus efectos, procederá la cancelación de las faltas impuestas a los empleados, previa petición al efecto, y siempre que no hayan sido objeto de cualquier otra acción disciplinaria, una vez transcurridos los plazos que se especifican desde el cumplimiento de la correspondiente sanción:

Para faltas leves: Un año.

Para faltas graves: Tres años.

Para faltas muy graves: Cinco años.

CAPITULO IX

Plan de pensiones y jubilación

Artículo 38. *Plan de pensiones y jubilación.*

Las aportaciones al plan de pensiones de aportación definida para los empleados de Caja Postal, cuyo Reglamento fue aprobado con fecha 16 de diciembre de 1993, se harán como se especifica a continuación:

La empresa aportará por cada empleado fijo en plantilla la cantidad anual de 60.000 pesetas en 1994 y de 70.000 pesetas en 1995.

En el supuesto de que la prestación de servicios fuese inferior al período del año, la aportación guardará proporción con el período realmente trabajado.

A dicho plan de pensiones podrán realizar aportaciones directas los partícipes integrados en el mismo.

En todo caso la entidad depositaria será «Caja Postal, Sociedad Anónima», y la entidad gestora empresa perteneciente a «Caja Postal, Sociedad Anónima», o al ámbito de Argentaria.

Con carácter transitorio hasta el año 1997 inclusive, y con independencia de las aportaciones que se realicen al Fondo de Pensiones, tanto los empleados que accedan a la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, como los que accedan voluntariamente con anterioridad a dicha edad, al causar baja por esta causa percibirán en concepto de «premio de permanencia» la cantidad resultante de multiplicar 16.518 pesetas por el número de años de servicios prestados en la empresa.

En todo caso procederá la jubilación forzosa del personal al cumplirse los sesenta y cinco años de edad.

CAPITULO X

Beneficios sociales y disposiciones varias

Artículo 39. Bolsa de vacaciones.

Según la fecha de disfrute de las vacaciones anuales, los empleados percibirán en concepto de bolsa de vacaciones los importes que se indican a continuación:

Meses de junio, julio, agosto y septiembre: 15.000 pesetas.
Meses de marzo, abril, mayo y octubre: 27.000 pesetas.
Meses de enero, febrero, noviembre y diciembre: 35.000 pesetas.

Los supuestos en que las vacaciones se disfruten en distintos períodos o que no correspondan en su totalidad, los importes se percibirán en la proporción correspondiente.

Artículo 40. Ayuda escolar.

El personal de plantilla se beneficiará de una ayuda escolar por curso y alumno, por los hijos que estén realizando los estudios que se enumeran y cuyo importe anual se indica a continuación:

Estudios	Año 1994 Pesetas	Año 1995 Pesetas
Guardería, Preescolar, EGB y BUP	18.000	20.000
COU y Enseñanza Universitaria	30.000	32.000

Al comienzo del curso escolar de cada año se justificarán adecuadamente estas situaciones, procurándose realizar el abono de estas ayudas en la nómina del mes de octubre.

Artículo 41. Becas de estudios para empleados.

El personal de plantilla podrá beneficiarse de una ayuda para cursar estudios, que repercutan en una mejora de su capacitación profesional, que se establece en la cantidad de 32.000 pesetas por año y curso para el año 1994.

Dicha cantidad quedará establecida en 34.000 pesetas para el año 1995.

Artículo 42. Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

En el caso de empleados con hijos disminuidos físicos y psíquicos se establece una ayuda cifrada en 180.000 pesetas al año y por hijo para 1994 y 194.000 pesetas para 1995.

El grado de minusvalía que dará derecho a la obtención de esta ayuda será idéntico al que se dé derecho a la percepción de prestaciones económicas por tal concepto del INSERSO.

Artículo 43. Cesta de Navidad.

A cada empleado se le abonará en la nómina de diciembre, con ocasión de las fiestas navideñas, el importe de 9.000 pesetas en 1994 y 10.000 pesetas en 1995.

Artículo 44. Préstamos hipotecarios, personales y por necesidades especiales.

En documento extendido al tiempo de la firma del Convenio, se recogerá un compromiso de la empresa para 1995 y los términos de la concesión del préstamo por necesidades especiales.

Artículo 45. Incapacidad laboral transitoria.

La Caja Postal complementará la prestación establecida en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de ILT hasta el 100 por 100 del salario ordinario del trabajador. No obstante lo anterior, la Caja no asumirá el mayor coste que pudiera suponer el abono del complemento si se produjera una reforma en la regulación de la prestación por ILT; en tal caso el complemento se abonaría como si continuase vigente la legislación anterior a la eventual reforma.

Disposición adicional primera. *Personal no adherido o adherido con posterioridad al 6 de marzo de 1993 al Convenio extra estatutario con vigencia en los años 1992 y 1993.*—Con el fin de dar un tratamiento adecuado a la situación de los empleados que no se adhirieron al Convenio de eficacia limitada firmado el día 15 de julio de 1992, se considera oportuno que se abra un nuevo plazo hasta el día 5 de septiembre de 1994, en el que los mismos podrán solicitar la adhesión, que produciría efectos desde el 1 de enero de 1992.

A los que no soliciten la adhesión en el plazo indicado, les será de aplicación únicamente el presente Convenio Colectivo, si bien, el encuadramiento en las categorías profesionales se efectuará en las que habrían correspondido en su momento con la aplicación de la disposición transitoria segunda del citado Convenio de eficacia limitada.

Al personal que se adhirió con posterioridad al 6 de marzo de 1993, se le aplicarán efectos desde el 1 de enero de 1992.

Disposición adicional segunda. *Contrato de aprendizaje.*—El personal que se contrate al amparo de esta modalidad contractual para la realización de funciones administrativas, lo será con la categoría de Aprendiz administrativo y su salario equivaldrá al 70, 80 y 90 por 100 del establecido en el Convenio para el Auxiliar, nivel 2, para el primero, segundo y tercer año de contratación, respectivamente.

DISPOSICION FINAL

Comisión interpretativa del Convenio.—Con arreglo a lo previsto en el artículo 85.2.e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con idéntico término al de la vigencia del Convenio, se crea una comisión paritaria con el fin de que pueda conocer y pronunciarse sobre cuantas cuestiones de interpretación del contenido del mismo le sean sometidas.

Esta comisión estará formada por tres representantes de la empresa y tres en representación de las representaciones sindicales que suscriben el Convenio.

ANEXO QUE SE CITA

Encuadramiento del personal de Oficios Varios en las nuevas categorías a partir de la firma del Convenio

Categorías a 1-1-1994	Salario base (1-1-1994)	Categorías Convenio Oficios Varios	Salario base
Jefe de taller*	2.319.600		
Chóferes*	2.297.901		
Oficiales primera	2.048.092	Oficiales primera, nivel 1	2.048.092
Vigilantes	2.048.092	Oficiales primera, nivel 2	1.960.011
Oficiales de segunda	1.871.930	Oficiales segunda, nivel 1	1.871.930
Almacenero	1.857.329	Oficiales segunda, nivel 2	1.816.115
Encargado de limpieza	1.760.300	Ayudantes primera, nivel 1	1.747.669
Telefonistas	1.679.222	Ayudantes primera, nivel 2	1.679.222
Ayudantes de Oficios Varios	1.679.222	Ayudantes segunda, nivel 1	1.593.659

Categorías a 1-1-1994	Salario base (1-1-1994)	Categorías Convenio Oficinas Varios	Salario base
Peones	1.508.097	Ayudantes 2, nivel 2 ...	1.508.097
Limpiadora	1.508.097		

* Al personal encuadrado en estas categorías se le incluirá en la categoría de Oficial de primera, nivel 1 de Oficinas Varios, si bien se le respetarán sus actuales percepciones.

20919 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Distribución y Explotación de Máquinas Automáticas del Norte, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Distribución y Explotación de Máquinas Automáticas del Norte, Sociedad Anónima» (DEMAN) (código de Convenio número 9008912), que fue suscrito con fecha 30 de junio de 1994, de una parte, por los designados por la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros del Comité de Empresa, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 6 de septiembre de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DISTRIBUCION Y EXPLOTACION DE MAQUINAS AUTOMATICAS DEL NORTE, S. A.» (DEMAN)

Artículo 1. Ambito funcional, personal y territorial.

El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa «Demán, Sociedad Anónima».

Artículo 2. Ambito temporal y vigencia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, estará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1995.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo tres meses antes de su vencimiento, en caso contrario continuará vigente hasta la aprobación del Convenio siguiente.

Artículo 3. Salarios reales.

Los salarios reales correspondientes a 1993 se verán incrementados, para el año 1994, de la siguiente forma:

3.1 Un incremento del 4 por 100 sobre el salario bruto de 1993.

3.2 En el caso de que el Índice General de Precios al Consumo (IPC) del año 1994 supere el 4 por 100, el incremento salarial para dicho año se revisará en el exceso sobre el incremento fijado en el anterior punto.

3.3 Con el objeto de vincular los salarios a la evolución general de la sociedad, se acuerda que el 5 por 100 del salario de cada trabajador se vincule a la consecución de los objetivos que mensualmente tiene fijada la empresa en cuanto a número de máquinas, medias de servicios y precios medios de venta, de acuerdo con las fórmulas que se vienen aplicando.

El personal comercial continuará percibiendo sus remuneraciones con arreglo a los criterios vigentes hasta el momento, más los incrementos pactados en el presente Convenio.

3.4 El incremento salarial para 1995 coincidirá con el IPC que fije el Gobierno como previsión para ese año en los Presupuestos Generales del Estado, aplicándose dicho porcentaje sobre el salario percibido en 1994.

3.5 En caso de que el IPC del año 1995 supere dicha previsión, el incremento salarial para dicho año se revisará en el exceso sobre el incremento fijado en el anterior punto.

Artículo 4. Contrataciones.

4.1 Las partes se comprometen al cumplimiento puntual de lo establecido por la normativa que en cada caso esté vigente, en cuanto a lo que se refiere al visado por los representantes sindicales de los contratos de trabajo, prórrogas y finiquitos, así como al depósito de copias de los mismos.

4.2 Aquellos trabajadores cuyos contratos de trabajo no sean indefinidos y cumplan el plazo máximo legalmente establecido para este tipo de situaciones, pasarán automáticamente a tener contrato por tiempo indefinido, siempre y cuando no medie informe desfavorable de su Encargado o Director.

4.3 El Comité de Empresa será informado con antelación, siempre que sea posible, en aquellos casos en los que algún contrato laboral vaya a ser rescindido, o no vaya a ser renovado.

4.4 Los trabajadores que hayan sido contratados bajo la modalidad contractual de aprendizaje percibirán el 70, 80 y 85 por 100 del salario que corresponda a su categoría, según tablas, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato.

4.5 Los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas percibirán durante los tres primeros meses el 60 por 100, posteriormente y salvo informe desfavorable durante los nueve siguientes el 75 por 100 y durante el segundo año el 85 por 100 del salario en tablas fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

4.6 Las ayudas recibidas del Gobierno Vasco por la contratación de estudiantes «en prácticas» pasarán a engrosar una bolsa destinada a usos sociales, cuya distribución acordará una Comisión Paritaria representación sindical/representación empresarial.

Artículo 5. Trabajo en domingos y días festivos.

Durante los fines de semana y días festivos que señale la empresa se seguirán realizando los servicios como hasta la fecha, manteniendo las mismas condiciones de voluntariedad y turnos, siempre y cuando quede cubierto el servicio.

Las retribuciones de los domingos y festivos se incrementarán, para 1994, en un 4 por 100, manteniéndose los mismos criterios que en la actualidad, para 1995 el incremento será igual al fijado para los salarios reales.

Si dichos criterios sufrieran alguna modificación se informaría debidamente y con la suficiente antelación de tiempo a la representación sindical, para que ésta pudiera expresar sus alegaciones.

Artículo 6. Seguro de accidentes.

Se establece un seguro de accidente, sea éste laboral o no, para todo el personal, tanto para el que esté en activo como para aquél que estuviese en situación de suspensión de contrato por invalidez provisional o servicio militar. Dicho seguro cubrirá los riesgos de muerte e invalidez permanente.

La cuantía del capital asegurado será de 6.000.000 de pesetas en caso de muerte y, hasta 12.000.000 de pesetas en caso de invalidez permanente absoluta, corriendo el pago de la prima a cargo de la empresa.

Una fotocopia del recibo de dicho seguro será entregada a la representación sindical.

Artículo 7. Bolsa de estudios.

A partir de la vigencia del presente Convenio, la empresa se compromete a la creación de una bolsa de estudios para el supuesto de fallecimiento del trabajador por causa de accidente laboral, que dará derecho a la percepción por parte de los hijos del fallecido de las siguientes prestaciones:

En Educación General Básica y Educación Primaria: 100.000 pesetas/año.

En BUP, ESO, COU y Formación Profesional: 150.000 pesetas/año.
Estudios universitarios: 250.000 pesetas/año.

La edad máxima para que el beneficiario pueda percibir esta prestación será la de veinticinco años, debiendo el beneficiario justificar el aprovechamiento de los cursos. En concreto, se considerará que existe aprovechamiento cuando en:

EGB, Educación Primaria, BUP, ESO, COU y FP se consiga el pase al siguiente curso.

Estudios universitarios, se apruebe más del 50 por 100 de las asignaturas de cada curso.