

6. La excedencia especial se pactará por años completos, siendo prorrogado tácitamente si ninguna de las partes lo denuncia con un mes de antelación a su vencimiento.

Por razones extraordinarias, como pueden ser la reducción de producción en la filial o de aumento de la misma en "Montreal Montajes y Realizaciones, Sociedad Anónima", se podrá requerir al trabajador con un mes de anticipación para que se reincorpore a su anterior situación.

Igualmente, por causas graves, como pudiera ser accidentes de trabajo, enfermedad grave, etc., tanto del trabajador, como de familiar próximo, denegación de residencia por las autoridades locales, podrá éste solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, con los plazos antes mencionados.

7. Los desplazamientos correrán a cargo de la filial quien fijará la fecha, medio de transporte y demás circunstancias relativas al mismo. El transporte por vía aérea se hará en clase turista.

8. Con el fin de que la incorporación del trabajador a la filial no suponga para el trabajador ninguna merma en las prestaciones sociales que le correspondan, durante su permanencia en la situación de excedencia especial, como posteriormente a su reincorporación a "Montreal Montajes y Realizaciones, Sociedad Anónima", ambas sociedades se comprometen y obligan a establecer los aseguramientos que garanticen efectivamente dichos derechos.

9. La empresa reconoce expresamente que los años pasados en la situación de excedencia especial serán considerados como efectivamente trabajados, ante cualquier situación específica que así lo requiriera.

B. Remitir el presente acuerdo a la Dirección General de Trabajo para su constancia y publicación en el "Boletín Oficial del Estado", estableciendo como domicilio a efecto de notificaciones Glorieta del Puente de Segovia número 3, planta primera, 28011 Madrid.\*

3919

**RESOLUCION de 23 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VII Convenio Colectivo de la empresa «Formación y Consultoría, Sociedad Anónima» (FYCSA).**

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa «Formación y Consultoría, Sociedad Anónima» (FYCSA) (código de Convenio número 9010092), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre 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, 23 de enero de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FORMACION Y CONSULTORIA, SOCIEDAD ANONIMA» (FYCSA)

### Préambulo

Este Convenio ha sido suscrito entre la representación de la empresa y el Comité de los Trabajadores.

#### Sección 1.ª Ambito de aplicación y vigencia

##### Artículo 1.

El presente Convenio es de aplicación, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que forme parte de la plantilla de FYCSA («Formación y Consultoría, Sociedad Anónima»), cualquiera que sea el lugar en que presten sus servicios. Se exceptúa de su aplicación a los empleados que la empresa designe, previa aceptación de los interesados como personal directivo.

##### Artículo 2.

El presente Convenio estará vigente durante el año 1995, considerándose prorrogado tácitamente por períodos anuales si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de formalizarse por escrito con una antelación de dos meses, como mínimo, respecto a la fecha de expiración del Convenio o de cualesquiera de sus prórrogas.

Estarán legitimados para denunciar este Convenio Colectivo los órganos de la representación de los trabajadores a que se refiere el número 1 del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, así como la dirección de la empresa.

Transcurrido el periodo inicial de vigencia de la prórroga, en su caso, seguirán aplicándose sus cláusulas con el mismo alcance y contenido con que fueron pactadas hasta tanto se apruebe y entre en vigor un nuevo Convenio.

#### Sección 2.ª Compensación y absorción

##### Artículo 3.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y en cómputo anual, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### Sección 3.ª Jornada de trabajo, vacaciones y festividades

##### Artículo 4.

La jornada para todo el personal de la compañía será de mil seiscientas noventa y cinco horas anuales de trabajo efectivo. La jornada normal de trabajo será de ocho horas efectivas para todos los días hábiles. La hora de entrada será flexible entre las ocho y las nueve de la mañana, interrumpiéndose la actividad para la comida.

Ambas partes acuerdan modificar la distribución de la jornada cuando se produzca una mayor concentración de la actividad, al objeto de conseguir una mayor competitividad, flexibilizándose la jornada de trabajo en el horario de mañana o tarde, según las necesidades organizativas de la empresa.

En aquellos puestos de trabajo en que, a juicio de la compañía, se requiera una distribución distinta de la jornada se establecerá ésta mediante acuerdos individuales con los empleados afectados.

##### Artículo 5.

Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal y se disfrutarán con carácter general durante los meses de julio y agosto de 1995, preferentemente, personalizándose atendiendo a las necesidades organizativas de los departamentos. Las excepciones a este régimen general, salvo aquellas que se deduzcan de acuerdos individuales, serán sometidas a la consideración de la Comisión Paritaria.

##### Artículo 6.

Se vacará en los días festivos, inhábiles a efectos laborales, que legalmente se determinen en cada localidad por los organismos competentes. Serán inhábiles, a efectos laborales, los días 24 y 31 de diciembre.

El calendario laboral será flexible e individualizado, pactándose con la dirección los días de vacaciones, atendiendo a las necesidades organizativas de los departamentos.

#### Sección 4.ª Salarios

##### Artículo 7.

Las retribuciones garantizadas, al nivel esperado de cantidad y calidad de trabajo, son las que se indican a continuación:

Nivel salarial	Salario base — Pesetas mes	Plus Convenio — Pesetas mes	Salario Convenio — Pesetas mes
A	109.600	21.130	130.730
B	119.563	22.237	141.800

Nivel salarial	Salario base Pesetas mes	Plus Convenio Pesetas mes	Salario Convenio Pesetas mes
C	129.527	23.344	152.871
D	134.507	23.897	158.404
E	139.489	24.453	163.942
F	149.453	25.558	175.011
G	178.830	29.393	208.223
H	178.830	51.532	230.362
I	178.830	106.886	285.716
J	178.830	162.237	341.067
K	178.830	217.590	396.420

Esta tabla salarial tendrá efectividad el día 1 de junio de 1995.

Todas las retribuciones anteriores se percibirán en meses ordinarios, vacaciones y gratificaciones extraordinarias.

Los devengos salariales se harán efectivos mediante transferencia bancaria o cualquier otro medio establecido para ello; por lo tanto, todo el personal está obligado a facilitar a la empresa los datos de cuenta en establecimiento bancario o Caja de Ahorros.

Los niveles salariales se corresponden con los siguientes puestos de trabajo:

- A) Auxiliar administrativo.
- B) Oficial segundo administrativo.
- C) Oficial primero administrativo.
- D) Ayudante de formación, Ayudante de diseño y Técnico de administración.
- E) Formador.
- F) Jefe de segunda administrativo y Ayudante de selección.
- G) Jefe de primera administrativo y Formador senior.
- H) Técnico de selección y Diseñador.
- I) Jefe superior, Técnico de selección senior y Diseñador senior.
- J) Consultor.
- K) Consultor senior.

#### Artículo 8.

Los trienios quedan establecidos en un 3 por 100, y se calcularán tomando como base para cada puesto de trabajo el valor que figura como salario base en la tabla salarial y su importe tendrá la consideración de complemento personal. Su percepción se realizará en el mismo mes en que se produzca tal circunstancia.

#### Artículo 9.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán de un mes de salario. El devengo de estas gratificaciones será prorrateado por semestres naturales, computándose a estos efectos como tiempo trabajado, el de servicio militar e incapacidad laboral derivada de enfermedad o accidente de trabajo.

#### Artículo 10.

Se pacta expresamente que las horas extraordinarias podrán compensarse con tiempo de descanso, a razón de una hora cuarenta y cinco minutos por cada hora extraordinaria, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Para aquellos casos en que esta compensación no sea posible, el valor de la hora extraordinaria será el que por norma interna venga aplicando la empresa en la fecha de entrada en vigor del Convenio, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria.

### Sección 5.ª Beneficios sociales

#### Artículo 11.

Para el año 1995 se abonará como pago único, en el mes de mayo en concepto de beneficios sociales, la cantidad de 72.913 pesetas.

Durante el presente año se concederán préstamos para la adquisición de viviendas, según las normas establecidas, con un fondo que tendrá como límite 10.000.000 de pesetas.

### Sección 6.ª Incapacidad laboral

#### Artículo 12.

Al personal en situación de incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional o incapacidad permanente parcial se le garantiza la percepción del 100 por 100 de la retribución garantizada en el artículo 7 que tenga asignada, más el complemento personal que tuviese. Para ello, la compañía complementará, a su cargo, las prestaciones económicas o derechos que por cualquier concepto derivado de estas situaciones pudieran corresponder a los trabajadores en estas circunstancias. Los descansos obligatorios por maternidad serán considerados, a efectos económicos, como incapacidad laboral transitoria.

### Sección 7.ª Comisión Paritaria

#### Artículo 13.

En el plazo de una semana, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se constituirá la Comisión Paritaria, que conocerá preceptivamente cuantas cuestiones se deriven del mismo.

Dicha Comisión estará formada de, al menos, tres miembros representantes de los trabajadores, designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros, e igual número de representantes de la empresa nombrados por la dirección de la misma.

La Comisión Paritaria se reunirá, a petición de cualesquier de las partes, para tratar temas propios de su competencia, dentro del plazo de los ocho días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Se reunirá también para acordar el calendario laboral.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o jurisdiccional.

#### Artículos transitorios.

Primero.—El presente Convenio es de aplicación a todo el personal que forme parte de la plantilla de FYCSA el día 15 de diciembre de 1995 y los pactos contenidos en el mismo, salvo aquellos que contengan indicación expresa al respecto, serán efectivos a partir del día 1 de enero de 1995.

Segundo.—Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria de Promociones compuesta de seis miembros; tres de ellos nombrados por la propia dirección de la empresa y los otros tres por la representación de los trabajadores.

## 3920

*RESOLUCION de 24 de enero de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los dos anexos del acta por la que se aprueban las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales del C. C. de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre.*

Vista la resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 21 de noviembre de 1995, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del acta por la que se aprueban las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales del C. C. de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre (número de código 9002052), publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» de 12 de diciembre de 1995,

Resultando que en la publicación oficial del texto del acta de referencia, se ha observado la omisión de dos anexos;

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la resolución de inscripción y registro del acta que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 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 demás normas de general aplicación,